Emploi et Développement social Canada

2014-2015

Rapport ministériel sur le rendement

L'honorable Jean-Yves Duclos
Ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à :
publicentre.edsc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2015

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
N° de cat. : Em 1-4F-PDF
ISBN/ISSN : 2368-5123

EDSC
N° de cat. : CA-620-10-15F

Table des matières

Message des ministres **1**

Section I : Survol des dépenses de l'organisation **3**

Profil organisationnel 3

Contexte organisationnel 4

Raison d'être **4**

Responsabilités **4**

Résultats stratégiques et architecture d'alignement des programmes **7**

Priorités organisationnelles **10**

Analyse des risques **21**

Dépenses réelles 27

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental 30

Tendances relatives aux dépenses du Ministère 32

Budget des dépenses par crédit voté 34

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique **35**

Résultat stratégique 1 35

Programme 1.1 : Compétences et emploi **35**

Sous-programme 1.1.1 : Assurance-emploi 38

Sous-sous-programme 1.1.1.1 : Prestations de revenu 39

Sous-sous-programme 1.1.1.2 : Ententes de développement du marché du travail 41

Sous-programme 1.1.2 : Main-d'œuvre inclusive 43

Sous-sous-programme 1.1.2.1 : Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones 45

Sous-sous-programme 1.1.2.2 : Fonds pour les compétences et les partenariats 47

Sous-sous-programme 1.1.2.3 : Stratégie emploi jeunesse 48

Sous-sous-programme 1.1.2.4 : Initiative ciblée pour les travailleurs âgés 51

Sous-sous-programme 1.1.2.5 : Fonds d'habilitation pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire 53

Sous-sous-programme 1.1.2.6 : Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées 55

Sous-sous-programme 1.1.2.7 : Fonds d'intégration pour les personnes handicapées 57

Sous-sous-programme 1.1.2.8 : Ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi 60

Sous-sous-programme 1.1.2.9 : Fonds pour l'emploi des Premières Nations 62

Sous-programme 1.1.3 : Main-d'œuvre qualifiée 64
Sous-sous-programme 1.1.3.1 : Programme d'appui aux initiatives sectorielles . 66
Sous-sous-programme 1.1.3.2 : Métiers spécialisés et apprentissage (programme du Sceau rouge) 68
Sous-sous-programme 1.1.3.3 : Subventions aux apprentis 70
Sous-sous-programme 1.1.3.4 : Alphabétisation et compétences essentielles .. 72
Sous-programme 1.1.4 : Efficacité du marché du travail 74
Sous-sous-programme 1.1.4.1 : Information sur le marché du travail 76
Sous-sous-programme 1.1.4.2 : Programme des travailleurs étrangers temporaires 77
Sous-sous-programme 1.1.4.3 : Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers 79
Programme 1.2 : Apprentissage 82
Sous-programme 1.2.1 : Programme canadien de prêts et bourses aux étudiants 84
Sous-programme 1.2.2 : Programme canadien pour l'épargne-études 88
Résultat stratégique 2 91
Programme 2.1 : Travail 91
Sous-programme 2.1.1 : Relations de travail 95
Sous-sous-programme 2.1.1.1 : Prévention et règlement des conflits en milieu de travail 97
Sous-sous-programme 2.1.1.2 : Information sur les milieux de travail 99
Sous-programme 2.1.2 : Santé et sécurité au travail 101
Sous-sous-programme 2.1.2.1: Santé et sécurité au travail 103
Sous-sous-programme 2.1.2.2 : Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail 107
Sous-programme 2.1.3 : Normes du travail et équité en matière d'emploi ... 109
Sous-sous-programme 2.1.3.1 : Normes du travail 111
Sous-sous-programme 2.1.3.2 : Équité en milieu de travail 112
Sous-sous-programme 2.1.3.3 : Programme de protection des salariés 114
Sous-programme 2.1.4 : Affaires internationales du travail 116
Sous-sous-programme 2.1.4.1 : Normes internationales du travail 118
Sous-sous-programme 2.1.4.2 : Coopération bilatérale et régionale dans le domaine du travail 119
Résultat stratégique 3 122
Program 3.1 : Sécurité du revenu 122
Sous-programme 3.1.1 : Sécurité de la vieillesse 124
Sous-sous-programme 3.1.1.1 : Pension de la Sécurité de la vieillesse 126
Sous-sous-programme 3.1.1.2 : Supplément de revenu garanti 128
Sous-sous-programme 3.1.1.3 : Allocations 129
Sous-programme 3.1.2 : Régime de pensions du Canada 130
Sous-sous-programme 3.1.2.1 : Pension de retraite du RPC 132
Sous-sous-programme 3.1.2.2 : Prestations d'invalidité 134
Sous-sous-programme 3.1.2.3 : Prestations de survivant 136
Sous-programme 3.1.3 : Programme canadien pour l'épargne-invalidité 137
Sous-sous-programme 3.1.3.1 : Bon canadien pour l'épargne-invalidité 139
Sous-sous-programme 3.1.3.2 : Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité . 141
Sous-programme 3.1.4 : Prestation nationale pour enfants 143

Programme 3.2 : Développement social **145**
Sous-programme 3.2.1 : Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance 147
Sous-programme 3.2.2 : Programme de partenariats pour le développement social 149
Sous-sous-programme 3.2.2.1 : Enfants et familles 151
Sous-sous-programme 3.2.2.2 : Personnes handicapées 153
Sous-programme 3.2.3 : Programme Nouveaux Horizons pour les aînés 155
Sous-programme 3.2.4 : Prestation universelle pour la garde d'enfants 157
Sous-programme 3.2.5 : Fonds pour l'accessibilité 159
Sous-programme 3.2.6 : Soutien du revenu fédéral pour les parents d'enfants assassinés ou disparus 161

Résultat stratégique 4 163

Programme 4.1 : Services axés sur les citoyens **163**
Sous-programme 4.1.1 : Services d'information du gouvernement du Canada aux citoyens 165
Sous-programme 4.1.2 : Réception des demandes 167
Sous-programme 4.1.3 : Identification et authentification 168
Sous-programme 4.1.4 : Gestion de la rétroaction des clients 170
Sous-programme 4.1.5 : Marketing 171
Sous-programme 4.1.6 : Services de passeport 173

Programme 4.2 : Intégrité et traitement **174**
Sous-programme 4.2.1 : Intégrité 178
Sous-programme 4.2.2 : Traitement des prestations individuelles 179
Sous-sous-programme 4.2.2.1 : Assurance-emploi 181
Sous-sous-programme 4.2.2.2 : Sécurité de la vieillesse 184
Sous-sous-programme 4.2.2.3 : Régime de pensions du Canada 186
Sous-sous-programme 4.2.2.4 : Paiement d'expérience commune 187
Sous-sous-programme 4.2.2.5 : Subvention aux apprentis 189
Sous-sous-programme 4.2.2.6 : Programme de protection des salariés 190
Sous-programme 4.2.3 : Traitement des services 192

Services internes 193

Section III : Renseignements supplémentaires **199**

Faits saillants des états financiers 199

États financiers 203

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires 204

Dépenses fiscales et évaluations 204

Section IV : Coordonnées de l'organisation **205**

Siège 205

Annexe : Définitions 206

Notes de fin de document 208

Message des ministres

À titre de ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social, de ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, et de ministre des Sports et des Personnes handicapées, nous sommes heureux de présenter le Rapport ministériel sur le rendement d'Emploi et Développement social Canada pour 2014-2015.

Emploi et Développement social Canada a pour mandat d'appuyer les Canadiens pendant diverses étapes de leur vie en leur offrant une vaste gamme de services. Grâce aux nombreux efforts déployés par le personnel d'Emploi et Développement social Canada, du Programme du travail et de Service Canada, le Ministère aide les Canadiens en ce qui concerne la sécurité du revenu, fait la promotion du perfectionnement des compétences et de la participation au marché du travail, élimine les obstacles à la formation postsecondaire, assure la pleine participation des personnes handicapées et produit de meilleurs résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service.

Le mandat consiste aussi à veiller à ce que les lieux de travail soient sûrs, équitables et productifs et à ce que les relations de travail soient axées sur la coopération.

Tous les Canadiens méritent une chance véritable et équitable de réussir, et tous devraient pouvoir vivre dans la dignité. Si nous voulons relever les défis auxquels nous faisons face en tant que pays, notre travail doit se fonder sur la mesure du rendement, sur des éléments probants et sur les commentaires des Canadiens.

Notre gouvernement a donc promis de se concentrer sur les résultats – de suivre les progrès accomplis en ce qui concerne nos engagements et d'en faire rapport, d'évaluer l'efficacité de notre travail et de faire correspondre nos ressources avec nos priorités – pour obtenir les résultats que nous voulons et que les Canadiens méritent.

Le Rapport ministériel sur le rendement constitue l'un des moyens d'atteindre cet objectif.

Notre gouvernement se prépare à mettre en œuvre un nouveau plan qui apportera des changements positifs dans la vie de tous les Canadiens. Ensemble, nous nous efforcerons d'améliorer la sécurité économique et sociale, d'aider tous les chercheurs d'emploi à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour accéder à des emplois de qualité, promouvoir les lieux de travail qui sont sûrs, équitables et productifs, et les relations de travail qui sont axées sur la coopération et de permettre à tous les Canadiens, y compris ceux qui sont handicapés, de profiter de possibilités accrues.

Nous avons l'intention de remplir nos mandats avec un sens renouvelé de la collaboration, et d'affirmer les valeurs qui sont chères à tous les Canadiens : l'inclusion, l'honnêteté, le travail, la prudence financière et la générosité. Nous travaillerons en étroite collaboration avec les gouvernements municipaux, provinciaux et territoriaux, et nous renouvellerons notre relation avec les membres des Premières Nations tout en poursuivant nos objectifs et en respectant nos engagements.

Notre programme est ambitieux et comporte de nombreuses priorités. Nous sommes heureux de collaborer avec le personnel d'EDSC pour continuer d'élaborer, d'améliorer et d'offrir des politiques, des programmes et des services importants pour les Canadiens.

L'honorable Jean-Yves Duclos
Ministre de la Famille, des Enfants
et du Développement social

L'honorable MaryAnn Mihychuk
Ministre de l'Emploi, du Développement
de la main-d'œuvre et du Travail

L'honorable Carla Qualtrough
Ministre des Sports et des Personnes handicapées

Section I : Survol des dépenses de l'organisation

Profil organisationnel

Ministres compétents :

L'honorable Jean-Yves Duclos

L'honorable MaryAnn Mihychuk

L'honorable Carla Qualtrough

Dirigeant :

Ian Shugart
Sous-ministre de l'Emploi et du Développement social

Portefeuille ministériel :

Ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social

Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail

Ministre des Sports et des Personnes handicapées

Instruments habilitants : ***Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*** **(L.C. 2005, ch. 34)**[1], pour obtenir plus d'information additionnelle sur les lois et les règlements, consulter le **site Web d'Emploi et Développement social Canada**[2].

Année de constitution/d'entrée en activité : 2005

Autres : Pour obtenir plus de renseignements sur le rôle du Ministère, consulter le **site Web d'Emploi et Développement social Canada**[3].

Contexte organisationnel

Raison d'être

La mission d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) est de bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, d'aider les Canadiens et Canadiennes à faire les bons choix afin que leur vie soit productive et gratifiante, et d'améliorer leur qualité de vie. Le Ministère offre aux Canadiens divers programmes et services dont ils peuvent bénéficier tout au long de leur vie, par l'entremise de trois secteurs d'activité :

- Emploi et Développement social;
- Programme du travail;
- Service Canada.

Responsabilités

Pour accomplir sa mission, le Ministère doit :

- élaborer des politiques qui veillent à ce que toutes les personnes puissent mettre à profit leurs talents, leurs compétences et leurs ressources pour participer à l'apprentissage, au marché du travail et aux activités de leur collectivité;
- exécuter des programmes qui aident les Canadiens à franchir les étapes de la vie, notamment le passage de l'école au travail, d'un emploi à un autre, du chômage à l'emploi ou de la population active à la retraite;
- offrir un soutien du revenu aux aînés, aux familles qui ont des enfants et aux prestataires de l'assurance-emploi;
- venir en aide aux Canadiens qui ont des besoins spéciaux, comme les Autochtones, les personnes handicapées, les sans-abri, les voyageurs et les nouveaux immigrants;
- veiller à ce que le gouvernement fédéral exerce ses responsabilités en matière de travail;
- exécuter les programmes et les services d'EDSC;
- exécuter des programmes et des services au nom d'autres ministères et organismes.

Au nombre des rôles et responsabilités qui sont au cœur de son mandat, il y a la conception et l'exécution de programmes et de services fédéraux bien connus, tels que :

- la Sécurité de la vieillesse;
- le Régime de pensions du Canada;
- le régime d'assurance-emploi;
- le programme canadien de prêts et bourses aux étudiants;
- le Programme canadien pour l'épargne-études;
- la Prestation nationale pour enfants;
- la Prestation universelle pour la garde d'enfants;
- le Programme de protection des salariés;
- les Services de passeport.

Ces mesures d'aide directe aux Canadiens font partie du filet de sécurité sociale du Canada et représentent 55 % des dépenses du Ministère.

Le Programme du travail est chargé de coordonner les responsabilités réglementaires fédérales en matière de travail, notamment de favoriser le respect des normes régissant le travail et la santé et la sécurité au travail et des lois sur l'équité en emploi, ainsi que d'aider les syndicats et les employeurs à négocier et à renouveler leurs conventions collectives dans les milieux de travail de compétence fédérale. Il représente aussi le Canada au sein des organisations internationales qui s'occupent du travail, en plus de négocier et d'appliquer les dispositions relatives au travail des initiatives de libéralisation du commerce.

Par l'entremise de Service Canada, qui compte 615 points de service dans l'ensemble du pays, le Ministère aide les Canadiens à accéder à ses programmes, de même qu'aux autres programmes et services gouvernementaux. En plus d'offrir des services en personne, Service Canada répond également aux besoins des Canadiens en ligne, sur le site **servicecanada.gc.ca**, et par téléphone, au 1 800 O-Canada, au moyen de son réseau de centres d'appels. Service Canada assume également le rôle d'éditeur principal du site **Canada.ca**, le site Web dédié aux renseignements sur le gouvernement du Canada.

Enfin, le Ministère verse des subventions et des contributions à d'autres ordres de gouvernement et à des organismes des secteurs bénévole, privé et communautaire ou du milieu de l'éducation, afin qu'ils réalisent des projets qui répondent aux besoins du marché du travail canadien et aux besoins des Canadiens en matière de développement social.

EDSC a aidé des millions de Canadiens en 2014-2015

- 82,3 millions de visites sur le site Web de Service Canada.
- Près de 2 millions d'appels traités par les agents du service 1 800 O-Canada.
- 6,2 millions de visites en personne dans les Centres Service Canada.
- 4,9 millions de passeports délivrés.
- 2,8 millions de demandes de prestations d'assurance-emploi traitées (demandes initiales et de renouvellement); 663 355 demandes de prestations du RPC traitées; 635 331 demandes de prestations de la SV traitées.
- 23,2 millions de paiements de prestations d'assurance-emploi émis (demandes initiales et de renouvellement); 62,5 millions de paiements de prestations du RPC émis; 68,7 millions de paiements de prestations de la SV émis.
- 379 120 étudiants ont retiré 3,04 milliards de dollars de leurs REEE pour payer leurs études postsecondaires.
- 95 % des conflits de travail ont été réglés dans le cadre du processus de négociation collective.

Points de service en 2014-2015

Résultats stratégiques et architecture d'alignement des programmes

L'architecture d'alignement des programmes (AAP) d'EDSC est présentée ci-dessous. Elle énumère les programmes qu'utilise le Ministère pour réaliser ses quatre résultats stratégiques.

1. **Résultat stratégique** : *Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace*

   1.1. **Programme** : *Compétences et emploi*

      1.1.1. **Sous-programme** : *Assurance-emploi*

         1.1.1.1. **Sous-sous-programme** : *Prestations de revenu*

         1.1.1.2. **Sous-sous-programme** : *Mesures de développement du marché du travail*

      1.1.2. **Sous-programme** : *Main-d'œuvre inclusive*

         1.1.2.1. **Sous-sous-programme** : *Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones*

         1.1.2.2. **Sous-sous-programme** : *Fonds pour les compétences et les partenariats*

         1.1.2.3. **Sous-sous-programme** : *Stratégie emploi jeunesse*

         1.1.2.4. **Sous-sous-programme** : *Initiative ciblée pour les travailleurs âgés*

         1.1.2.5. **Sous-sous-programme** : *Fonds d'habilitation pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire*

         1.1.2.6. **Sous-sous-programme** : *Mesures sur le marché du travail visant les personnes handicapées*

         1.1.2.7. **Sous-sous-programme** : *Fonds d'intégration pour les personnes handicapées*

         1.1.2.8. **Sous-sous-programme** : *Mesures sur le Fonds canadien pour l'emploi*

         1.1.2.9. **Sous-sous-programme** : *Fonds pour l'emploi des Premières Nations*

      1.1.3. **Sous-programme** : *Main-d'œuvre qualifiée*

         1.1.3.1. **Sous-sous-programme** : *Programme d'appui aux initiatives sectorielles*

         1.1.3.2. **Sous-sous-programme** : *Métiers spécialisés et apprentissage (programme du Sceau rouge)*

         1.1.3.3. **Sous-sous-programme** : *Subventions aux apprentis*

         1.1.3.4. **Sous-sous-programme** : *Alphabétisation et compétences essentielles*

      1.1.4. **Sous-programme** : *Efficacité du marché du travail*

         1.1.4.1. **Sous-sous-programme** : *Information sur le marché du travail*

         1.1.4.2. **Sous-sous-programme** : *Programme des travailleurs étrangers temporaires*

         1.1.4.3. **Sous-sous-programme** : *Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers*

1.2. **Programme :** Apprentissage

1.2.1. **Sous-programme :** Programme canadien de prêts et bourses aux étudiants

1.2.2. **Sous-programme :** Programme canadien pour l'épargne-études

2. **Résultat stratégique :** Milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération

2.1. **Programme :** Travail

2.1.1. **Sous-programme :** Relations de travail

2.1.1.1. **Sous-sous-programme :** Prévention et règlement des conflits en milieu de travail

2.1.1.2. **Sous-sous-programme :** Information sur les milieux de travail

2.1.2. **Sous-programme :** Santé et sécurité au travail

2.1.2.1. **Sous-sous-programme :** Santé et sécurité au travail

2.1.2.2. **Sous-sous-programme :** Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail

2.1.3. **Sous-programme :** Normes du travail et équité en matière d'emploi

2.1.3.1. **Sous-sous-programme :** Normes du travail

2.1.3.2. **Sous-sous-programme :** Équité en milieu de travail

2.1.3.3. **Sous-sous-programme :** Programme de protection des salariés

2.1.4. **Sous-programme :** Affaires internationales du travail

2.1.4.1. **Sous-sous-programme :** Normes internationales du travail

2.1.4.2. **Sous-sous-programme :** Coopération bilatérale et régionale dans le domaine du travail

3. **Résultat stratégique :** Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

3.1. **Programme :** Sécurité du revenu

3.1.1. **Sous-programme :** Sécurité de la vieillesse

3.1.1.1. **Sous-sous-programme :** Pension de la Sécurité de la vieillesse

3.1.1.2. **Sous-sous-programme :** Supplément de revenu garanti

3.1.1.3. **Sous-sous-programme :** Allocations

3.1.2. **Sous-programme :** Régime de pensions du Canada

3.1.2.1. **Sous-sous-programme :** Pension de retraite du RPC

3.1.2.2. **Sous-sous-programme :** Prestations d'invalidité

3.1.2.3. **Sous-sous-programme :** Prestations de survivant

3.1.3. **Sous-programme :** Programme canadien pour l'épargne-invalidité

3.1.3.1. **Sous-sous-programme :** Bon canadien pour l'épargne-invalidité

3.1.3.2. **Sous-sous-programme :** Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité

3.1.4. **Sous-programme :** Prestation nationale pour enfants

3.2. **Programme :** Développement social

- 3.2.1. **Sous-programme :** Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance
- 3.2.2. **Sous-programme :** Programme de partenariats pour le développement social
  - 3.2.2.1. **Sous-sous-programme :** Enfants et familles
  - 3.2.2.2. **Sous-sous-programme :** Personnes handicapées
- 3.2.3. **Sous-programme :** Programme Nouveaux Horizons pour les aînés
- 3.2.4. **Sous-programme :** Prestation universelle pour la garde d'enfants
- 3.2.5. **Sous-programme :** Fonds pour l'accessibilité
- 3.2.6. **Sous-programme :** Soutien du revenu fédéral pour les parents d'enfants assassinés ou disparus

4. **Résultat stratégique :** Excellence du service pour les Canadiens

- 4.1. **Programme :** Services axés sur les citoyens
  - 4.1.1. **Sous-programme :** Services d'information du gouvernement du Canada aux citoyens
  - 4.1.2. **Sous-programme :** Réception des demandes
  - 4.1.3. **Sous-programme :** Identification et authentification
  - 4.1.4. **Sous-programme :** Gestion de la rétroaction des clients
  - 4.1.5. **Sous-programme :** Marketing
  - 4.1.6. **Sous-programme :** Services de passeport
- 4.2. **Programme :** Intégrité et traitement
  - 4.2.1. **Sous-programme :** Intégrité
  - 4.2.2. **Sous-programme :** Traitement des prestations individuelles
    - 4.2.2.1. **Sous-sous-programme :** Assurance-emploi
    - 4.2.2.2. **Sous-sous-programme :** Sécurité de la vieillesse
    - 4.2.2.3. **Sous-sous-programme :** Régime de pensions du Canada
    - 4.2.2.4. **Sous-sous-programme :** Paiement d'expérience commune
    - 4.2.2.5. **Sous-sous-programme :** Subventions aux apprentis
    - 4.2.2.6. **Sous-sous-programme :** Programme de protection des salariés
  - 4.2.3. **Sous-programme :** Traitement des services

Service internes

Priorités organisationnelles

Priorité	Type	Résultats stratégiques et programme
Transformation des activités et modernisation des activités principales	Priorité permanente	**Résultat stratégique 1** Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace **Résultat stratégique 2** Milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération **Résultat stratégique 3** Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités **Résultat stratégique 4** Excellence du service pour les Canadiens **Services internes**

Sommaire des progrès

Activités prévues et principales réalisations :

- **Terminer la plus récente étape du programme d'automatisation de l'assurance-emploi**
  - Depuis le 31 mars 2015, 67,2 % des demandes initiales et de renouvellement de l'assurance-emploi ont été en partie ou entièrement informatisées. L'inscription en ligne au Relevé d'emploi sur le Web (RE Web) continue d'être une caractéristique appréciée des employeurs. À la fin de l'exercice, 31 179 nouvelles organisations s'étaient inscrites au ROE Web, et 80 % de tous les relevés d'emploi (RE) avaient été soumis par voie électronique, ce qui constitue une amélioration par rapport au taux de 75 % constaté en 2013-2014. En outre, l'assistant électronique du RE Web a été mis en œuvre en novembre 2014 pour aider les clients commerciaux à remplir et à soumettre leurs RE en ligne.
  - En 2014-2015, des services électroniques bonifiés ont contribué à la réalisation de gains d'efficience et d'économies, comme suit :
    - une fonctionnalité améliorée a été intégrée au Système national de la charge de travail afin d'éliminer les tâches manuelles associées aux lots de travaux du Registre d'assurance sociale, ce qui a entraîné une réduction de 45 % du nombre de lots de travaux;
    - le système des demandes bloquées, qui permet d'établir électroniquement des trop-payés à l'égard des demandes d'assurance-emploi a été entièrement mis en place;
    - le taux d'utilisation de Mon dossier Service Canada par les prestataires d'assurance-emploi continue de croître; il est passé de 27,8 % en 2013-2014 à 31,4 % en 2014-2015;
    - les états de prestations sur papier qui étaient auparavant envoyés par la poste aux prestataires d'assurance-emploi ont été éliminés, étant donné que les renseignements connexes sont accessibles au moyen de Mon dossier Service Canada : Assurance-emploi (en ligne) et du service d'information téléphonique, ce qui s'est soldé par des économies au titre des envois postaux et de l'impression;
    - deux nouvelles lettres automatisées ont été créées, ce qui porte à 37 % la proportion de lettres de l'assurance-emploi qui sont maintenant automatisées.
  - L'Outil de référence en ligne de l'assurance-emploi a été mis en œuvre en mai 2014, après avoir été élaboré et mis à l'essai en 2013. Les efforts de transition vers le nouvel outil se poursuivent et s'avèrent efficaces. Par exemple, quelque 300 nouveaux agents ont été recrutés dans le cadre de la stratégie de réduction de l'arriéré, qui vise à ramener à des niveaux viables l'arriéré accumulé des demandes de prestation d'assurance-emploi, tout en maintenant le traitement rapide des nouvelles demandes et en améliorant la prestation de services aux Canadiens. L'Outil de référence en ligne de l'assurance-emploi fournit le niveau de détail approprié pour soutenir ces agents nouvellement formés.

- Ensemble, ces initiatives entreprises dans le cadre du programme d'automatisation de l'assurance-emploi se sont soldées par une amélioration de l'efficacité et du service offert aux Canadiens.

- **Élaborer et mettre en œuvre un programme d'amélioration des services pour la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, et en élaborer un pour le Régime de pensions du Canada**
  - Le Ministère a continué de réaliser d'importants progrès en ce qui concerne le traitement des demandes relatives à la Sécurité de la vieillesse (SV). Depuis l'instauration de l'inscription automatique, quelque 44 % des nouveaux prestataires de la SV n'ont plus à présenter de demandes pour recevoir leur pension et ont accès à certains nouveaux services électroniques au moyen de Mon dossier Service Canada. Au 31 mars 2015, le Ministère avait posté environ 300 000 lettres d'inscription automatique à des aînés, et quelque 120 000 d'entre eux avaient commencé à recevoir des paiements à la fin de 2014-2015.
  - En outre, depuis l'établissement du lien direct d'échange d'information entre Citoyenneté et Immigration Canada et EDSC en octobre 2013, plus de 15 000 demandes de partage de documents ont été présentées en vue de déterminer l'admissibilité des demandeurs aux prestations de la SV. Cette augmentation des demandes témoigne d'une amélioration de l'efficience des processus opérationnels et de l'offre d'un meilleur service aux clients.
  - Le Ministère a poursuivi l'élaboration d'une stratégie complète d'amélioration des services liés au Régime de pensions du Canada (RPC) afin d'accroître l'offre de services électroniques, de permettre la présentation de demandes en ligne, d'augmenter l'automatisation et de rationaliser le traitement des demandes de prestations grâce à des outils et des processus opérationnels modernes.

- **Progresser dans l'établissement d'un nouveau compte électronique simple et sécurisé pour les citoyens, les entreprises et les intervenants**
  - Mon dossier Service Canada est un portail Web sécurisé où les citoyens peuvent accéder à leurs renseignements personnels et à des services relatifs à l'assurance-emploi, au RPC et à la SV. À la fin de 2014, la plateforme Mon dossier Service Canada arrivait à la fin de sa durée utile, sa capacité et ses fonctionnalités étant limitées. Une nouvelle plateforme technologique a donc été mise en œuvre au début de 2015.

- **Continuer de moderniser la prestation des services liés au programme de subventions et de contributions en développant les services en ligne**
  - En 2014-2015, le Ministère a modernisé la prestation des services liés au programme de subventions et de contributions en améliorant l'accessibilité aux services en ligne pour les Canadiens :
    - La plateforme des Services en ligne des subventions et contributions (SELSC) est maintenant entièrement intégrée à la plateforme Solution de cyberauthentification d'entreprise/Mon dossier d'entreprise Service Canada aux fins de l'inscription, de la gestion et de l'authentification des organismes demandeurs;
    - Les caractéristiques et fonctionnalités des SELSC ont été améliorées en vue de permettre au Ministère de lancer des appels de propositions en ligne. En outre, les demandeurs peuvent maintenant accéder à du texte d'aide dans des guides de l'utilisateur relatifs à des programmes particuliers, soumettre les prévisions de dépenses de projet avec leurs demandes en ligne, et télécharger des documents électroniques.
    - Des pratiques simplifiées et rationalisées concernant l'étape de recommandation et d'approbation des projets de subventions et de contributions ont été mises en œuvre, ce qui s'est traduit par un traitement plus rapide, efficace et efficient.
    - Le Système commun pour les subventions et les contributions a été bonifié afin d'améliorer les pratiques de gestion de l'information et la capacité de traitement du système.
  - Ces efforts de modernisation ont permis de réduire les travaux d'écritures, de simplifier et de rationaliser les processus administratifs, et d'améliorer l'accès à du financement sous forme de subventions et de contributions pour les Canadiens grâce à une offre accrue de services en ligne.

- **Miser sur la technologie des plateformes communes pour améliorer la prestation des services et réduire encore plus la paperasserie et le fardeau administratif pour les petites entreprises**
  - Le Programme du travail a poursuivi la mise en œuvre de l'initiative Formulaires du Programme du travail accessibles par voie électronique, qui permet aux employeurs régis par le gouvernement fédéral de soumettre leur rapport annuel sur la santé et la sécurité au travail au moyen d'un outil Web.
  - On a amorcé l'élaboration d'un Système de travail intégré, qui regroupera à lui seul toutes les fonctions qui relèvent présentement de multiples applications du Programme du travail. Cette solution organisationnelle permettra de mieux gérer les relations avec les clients et favorisera la mobilité des agents. Le Système s'harmonisera avec la stratégie numérique du Ministère pour assurer l'interopérabilité avec les autres systèmes ministériels, comme le portail de prestation des services pour les clients externes.
  - Mise au point cette année, l'application HSO-to-Go aidera les agents de santé et de sécurité à faire leur travail sur le terrain de façon plus efficiente et allégera le fardeau administratif des employeurs. L'application est installée sur des tablettes que les agents de santé et de sécurité transportent avec eux lorsqu'ils inspectent des chantiers.
  - Le Programme du travail a collaboré avec ses partenaires d'EDSC pour mettre en œuvre les exigences du nouveau Plan d'action pour la réduction du fardeau administratif selon l'échéancier prévu; cela comprenait l'affichage du dénombrement de la base de référence du fardeau administratif, un nouvelle politique d'interprétation et la mise à jour du plan prospectif de la réglementation pour assurer un niveau de prévisibilité aux intervenants.

- **Continuer de renforcer la gestion de l'identité, de la protection des renseignements personnels et de l'information**
  - En 2014-2015, d'importants progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre du groupe de politiques de gestion de l'identité. Le Ministère a aussi continué de soutenir activement les travaux dirigés par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) en vue d'élaborer une initiative multigouvernementale pour authentifier les clients.
  - Le Ministère a également établi un lien électronique direct entre le Système mondial de gestion des cas de Citoyenneté et Immigration Canada et le Registre d'assurance sociale; ce lien permet à EDSC de valider les documents d'identification en temps réel.
  - Le Ministère a continué de réaliser d'importants progrès relativement à la mise en œuvre de ses priorités en matière de protection de la vie privée, en vue de favoriser une démarche proactive et axée sur le risque pour la gestion des renseignements personnels, et d'appuyer une culture organisationnelle axée sur la gouvernance de l'information.
  - En 2014-2015, le Ministère a mis en œuvre un module de formation sur la gérance de l'information et les comportements efficaces en milieu de travail qui est obligatoire pour tous les employés, afin d'accroître la sensibilisation et les connaissances. Le module comprend une formation sur la protection des renseignements personnels, la sécurité, la sécurité de la technologie de l'information, la gestion de l'information, l'accès à l'information, et les valeurs et l'éthique. Ce cours va dans le sens de l'engagement du Ministère d'utiliser et de sauvegarder de façon responsable les renseignements ministériels et personnels. Grâce notamment à des communications permanentes avec le personnel au moyen de bulletins de la direction générale, de la participation des hauts dirigeants, et de la surveillance régulière et du suivi mensuel des protocoles de sécurité de la TI dans l'ensemble du Ministère, la conformité des employés a été améliorée, et la sensibilisation ainsi que les connaissances concernant les pratiques de gestion de l'information ont été renforcées.
  - En conformité avec la Directive sur la tenue de documents du SCT et son outil d'évaluation de la tenue de dossiers, EDSC poursuit la transition vers la mise en œuvre du Système de gestion électronique des documents et des dossiers, qui devrait être achevée en 2017.
  - En outre, EDSC a collaboré avec Bibliothèque et Archives Canada en vue d'établir un nouveau pouvoir panministériel de disposer des documents, qui accorde à EDSC toute l'autorité nécessaire pour disposer des documents à compter du 30 mars 2015. Le Ministère a poursuivi ses travaux d'élaboration et de validation des calendriers de conservation, d'évaluation des ressources documentaires ayant une valeur permanente, et de création d'un outil de suivi et de planification des activités de disposition des documents dans l'ensemble du Ministère.

- **Accroître la présence du gouvernement du Canada sur le Web**
  - Gestion du Web à EDSC
    - Service Canada administre la présence Web du portefeuille d'EDSC (EDSC, Programme du travail et Service Canada), en plus de diriger deux thèmes au nom du gouvernement du Canada : Emplois et milieu de travail et Prestations.
  - Renouvellement du Web et présence de tout le gouvernement du Canada sur le Web
    - Service Canada est le principal éditeur du gouvernement du Canada; il soutient la présence du gouvernement du Canada sur le Web. En 2014-2015, Service Canada a beaucoup progressé dans l'établissement de la fonction d'éditeur principal, afin de soutenir le regroupement et la migration du contenu des médias sociaux et du contenu Web et d'uniformiser l'expérience utilisateur pour les Canadiens. Le Service de gestion du compte de médias sociaux a été acquis, et il est en mode pilote de production en direct avec environ 50 organismes et agences fédérales qui utilisent actuellement l'outil. Depuis la mise en ligne du nouveau site Web intégré (**Canada.ca**) en décembre 2013, dans le cadre de l'Initiative de renouvellement du Web, de nouvelles versions ont été lancées tous les trimestres pour l'élargir et l'améliorer, à partir de la rétroaction des utilisateurs et des recherches effectuées. Service Canada, en collaboration avec le SCT, continuera d'améliorer le site Canada.ca et mettra un nouveau service Web imparti à la disposition de tous les ministères pour que ceux-ci achèvent le transfert de leur contenu vers le nouveau site d'ici décembre 2016. Enfin, de concert avec le SCT, EDSC a aussi joué un rôle de premier plan en matière de communications externes et a agi à titre de porte-parole principal concernant la présence du gouvernement du Canada sur le Web. Les normes sur le Web d'EDSC et d'autres produits et modèles sont considérés comme des modèles et des pratiques exemplaires éventuels, et ils sont portés à la connaissance des autres ministères et agences.

- **Soutenir l'accès du public aux données et aux renseignements gouvernementaux grâce à des activités axées sur le gouvernement ouvert**
  - Le gouvernement ouvert contribue à élargir l'accès public aux données et aux renseignements gouvernementaux, ce qui assure la transparence et la responsabilisation et renforce la participation des citoyens aux activités du gouvernement. Des progrès importants ont été réalisés dans divers domaines relativement à l'Initiative pour un gouvernement ouvert et aux activités liées au Plan d'action du Canada pour un gouvernement ouvert :
    - Le Ministère a pris les devants relativement à l'engagement en matière de littératie numérique figurant dans le Plan d'action de 2014 pour un gouvernement ouvert en soutenant la mise au point d'outils, en formant des ressources et en prenant d'autres initiatives pour aider les Canadiens à acquérir les compétences essentielles pour comprendre et utiliser l'information numérique et les nouvelles technologies et accéder à celles-ci. En 2014-2015, le Ministère a poursuivi ses analyses détaillées des résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes de l'OCDE (2012). EDSC a également financé deux organismes pour qu'ils élaborent du matériel de formation en ligne qui permettra aux personnes d'évaluer et d'améliorer leurs compétences en littératie numérique.
    - En 2014-2015, le Ministère a participé à l'appathon Expérience des données ouvertes canadienne (EDOC) de 2015; ce concours national de données ouvertes s'inscrit dans l'Engagement fondamental de données ouvertes du Plan d'action du Canada pour un gouvernement ouvert 2014-2016. Les représentants d'EDSC y ont participé dans le cadre du carrefour VIP à Montréal, ainsi que du Centre d'expertise et du carrefour des partenaires à Ottawa; ils ont établi des liens et travaillé avec des participants à l'EDOC, et répondu à des questions de nature générale sur les données ouvertes et à des questions particulières sur les données ouvertes d'EDSC.
    - Tout au long de l'exercice, le Ministère a publié 39 ensembles de données supplémentaires sur le Portail de données ouvertes, ce qui a porté à 71 le nombre total d'ensembles de données d'EDSC. Des 39 ensembles de données publiés durant l'exercice, 21 l'ont été durant les semaines précédant l'EDOC 2015. Les ensembles de données d'EDSC ont figuré parmi ceux les plus consultés pendant l'EDOC et ont fait partie de l'application de l'équipe victorieuse, développée durant l'appathon qui s'est déroulé sur 48 heures.

- En 2014-2015, le Ministère a pris part au Projet pilote relatif aux demandes en ligne d'accès à l'information et à des renseignements personnels (AIPRP) du gouvernement du Canada, dont l'objectif était d'accélérer le traitement des demandes d'AIPRP. Durant l'exercice financier, plus de 500 demandes ont été présentées à l'aide de la plateforme en ligne. Le Ministère publie également des résumés consultables des demandes d'accès à l'information achevées sur le portail du gouvernement ouvert. Ces initiatives visent à mieux faire connaître aux Canadiens les activités et les opérations gouvernementales.

- **Poursuivre le Projet de migration des applications existantes des ordinateurs centraux**
  - Le Projet de migration des applications existantes des ordinateurs centraux a reçu l'approbation du Conseil du Trésor, en juin 2014, d'attribuer un contrat à Accenture Canada Inc. aux fins de la conversion et de la migration des applications, des données et des systèmes de la plateforme actuelle d'ordinateurs centraux Unisys vers une nouvelle plateforme informatique uniformisée. Depuis, Accenture Canada Inc., en collaboration avec EDSC et Services partagés Canada (SPC), a achevé les 12 produits livrables de planification et de conception, qui comprennent notamment le plan de démarrage, le plan de migration, le plan détaillé de la technologie et les plans de formation. À partir de ces produits livrables, un plan et un calendrier de projet pleinement intégrés, de même qu'une estimation fondée des coûts, ont été formulés pour la mise en œuvre du projet. La future plateforme, qui doit être mise au point par SPC, sera harmonisée aux normes de transformation du programme de regroupement des centres de données de SPC et suivra le plan détaillé de la technologie d'Accenture Canada Inc. À la fin de 2014-2015, le Ministère était sur la bonne voie pour respecter l'échéance de décembre 2016.

- **Élaborer une architecture opérationnelle et une feuille de route de la capacité opérationnelle**
  - Un modèle des capacités opérationnelles ministériel a été élaboré et élargi de manière à en faire un plan directeur général des opérations, qui est défini et décrit dans le Cadre de l'architecture opérationnelle d'EDSC. Le plan directeur fournit un cadre complet pour évaluer le soutien en matière de TI relativement aux capacités opérationnelles actuelles et futures. Le Cadre de l'architecture opérationnelle d'EDSC a été intégré à divers aspects de la planification de la modernisation de la TI du Ministère, et il a été communiqué au contrôleur général pour déterminer les liens avec les possibilités pangouvernementales. On poursuit le travail visant à informer les intervenants des répercussions du modèle des capacités opérationnelles ministériel et des occasions qu'il procure.

- **Favoriser la conformité au moyen des cadres législatifs et réglementaires du Programme du travail**
  - Le Programme du travail a renforcé le système de responsabilité interne des employeurs afin de promouvoir des lieux de travail sains et sûrs, a poursuivi la mise en œuvre d'un outil d'auto-évaluation visant à améliorer l'observation du *Code canadien du travail* par les employeurs, et a commencé à publier sur son site Web les poursuites couronnées de succès comme moyen de dissuasion.

Priorité	Type	Résultats stratégiques
Amélioration des politiques et des programmes	Priorité qui se poursuit depuis l'exercice précédant	**Résultat stratégique 1** Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace **Résultat stratégique 2** Milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération **Résultat stratégique 3** Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Sommaire des progrès

Activités prévues et principales réalisations :

- **Transformer les programmes relatifs au marché du travail afin qu'ils soient davantage axés sur la demande en mettant en œuvre la Subvention canadienne pour l'emploi, examiner les options futures pour les programmes destinés aux Autochtones et moderniser le système d'apprentissage**
  - EDSC a négocié avec succès et signé les ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi avec les provinces et les territoires en 2014, et ceux-ci ont commencé à accepter et à approuver des demandes relatives à la Subvention canadienne pour l'emploi en 2014-2015.
  - EDSC s'est aussi préparé à l'exécution des programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones après 2015, au moyen d'une mobilisation en plusieurs étapes des partenaires et des intervenants.
  - En outre, EDSC a réalisé d'importants progrès dans la modernisation du système d'apprentissage en collaborant avec des partenaires provinciaux et territoriaux par l'entremise du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage et du Forum des ministres du marché du travail. Des efforts ont été déployés dans un certain nombre de domaines, notamment : l'harmonisation des exigences de formation et de certification pour un premier ensemble de dix métiers désignés Sceau rouge; l'étude des options en vue d'optimiser les approches actuelles concernant les examens Sceau rouge et la mise en œuvre de formes additionnelles d'évaluation pour les métiers désignés Sceau rouge; et l'amélioration de la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger, s'accompagnant d'un projet visant à élaborer des processus d'évaluation uniformes à l'échelle des administrations ainsi qu'à améliorer les services d'information, particulièrement pour les travailleurs qualifiés formés à l'étranger.

- **Jumeler les Canadiens et les emplois disponibles en modernisant le Guichet emplois, y compris en améliorant le service de Jumelage Travailleurs-Emplois, et en modifiant le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour faire en sorte que les employeurs accordent toujours la priorité aux candidats canadiens pour chacun des emplois vacants**
  - En janvier 2015, dans le cadre de la modernisation du Guichet-Emplois, on a amorcé la mise en œuvre du service Jumelage Travailleurs-Emplois amélioré, qui appuie l'initiative Entrée express de Citoyenneté et Immigration Canada ainsi que la priorité du gouvernement du Canada visant à jumeler les Canadiens et les emplois disponibles. Au 31 mars 2015, quelque 35 000 utilisateurs, notamment des chercheurs d'emploi, des candidats du système Entrée express et des employeurs, avaient créé un compte Jumelage Travailleurs-Emplois personnel.
  - En 2014-2015, le Ministère a poursuivi la mise en œuvre de l'initiative Jumeler les Canadiens et les emplois disponibles. Afin d'aider les chômeurs canadiens à trouver des emplois locaux, le Ministère a amélioré l'information sur le marché du travail et a précisé les obligations des prestataires d'assurance-emploi en ce qui concerne les démarches raisonnables de recherche d'emploi et les emplois convenables. En outre, le Ministère a pris des mesures afin de renforcer les liens entre l'assurance-emploi et le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Ainsi, les employeurs doivent d'abord envisager d'embaucher des Canadiens qualifiés avant d'engager des travailleurs étrangers temporaires.

- Par ailleurs, le PTET a fait l'objet d'une restructuration complète en juin 2014. La réforme portait principalement sur trois domaines : assurer une clarté et une transparence accrues; limiter l'accès pour faire en sorte que les Canadiens soient les premiers à obtenir les emplois disponibles; renforcer l'application de la loi et imposer des pénalités plus sévères. Ces changements ont solidifié et amélioré le Programme, et ils ont été profitables pour les Canadiens en faisant en sorte que les employeurs embauchent et forment des Canadiens avant de faire appel à des travailleurs étrangers temporaires.

- **Continuer d'exploiter les possibilités découlant de l'Appel national d'idées sur la finance sociale en mettant à l'essai des projets de financement social et en collaborant avec des partenaires communautaires à l'élaboration de solutions pratiques**
  - EDSC a fait progresser deux projets pilotes pluriannuels visant à mettre à l'essai des formules de finance sociale pour venir en aide aux Canadiens ayant des lacunes au chapitre des compétences essentielles. Au nombre des premières leçons retenues des projets pilotes figuraient la prise en compte des exigences légales et réglementaires pour mettre à profit le capital des investisseurs en vue d'améliorer la situation sur le marché du travail, l'établissement de résultats de rendement objectifs et mesurables qui évaluent les gains immédiats en matière de compétences ainsi que les résultats d'emploi en aval, et la mise à l'essai d'incitatifs financiers pour amener les employeurs à participer à la formation axée sur les compétences essentielles. Dans la foulée des projets pilotes, des promoteurs de projets renforcent leur capacité en vue de mettre en œuvre ces formules novatrices de finance sociale à l'avenir, et les employeurs examinent la formation axée sur les compétences essentielles en tant que voie d'embauche éventuelle.
  - Dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse, le Ministère a aussi produit les résultats définitifs pour deux projets pilotes visant à mettre à l'essai des outils d'innovation sociale. L'un des projets pilotes portait sur l'exigence en matière de levier financier (programme Connexion compétences), et l'autre, sur le financement au rendement (programme Objectif carrière).
  - Le Ministère a poursuivi l'exécution du projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétence étrangers, qui a pris fin le 31 mars 2015. Durant le projet pilote de quatre ans, de tels prêts ont été accordés à plus de 1 800 personnes formées à l'étranger.
  - Le 9 juin 2014, EDSC a organisé une journée de mobilisation avec le Comité consultatif ministériel sur l'innovation sociale et les ministres concernés dans le but de mieux faire connaître les obstacles possibles à l'essor de la finance sociale au Canada. Cette journée a donné lieu à des travaux internes afin d'analyser de manière plus approfondie les moyens de surmonter les obstacles éventuels, à savoir : utiliser les fonds de programme existants pour mettre à l'essai des outils de finance sociale, collaborer avec d'autres ministères fédéraux disposés à examiner de nouvelles ententes de financement comportant des éléments de finance sociale (p. ex. les obligations à impact social et d'autres modèles de financement au rendement, les fonds d'investissement, les microprêts), prodiguer des conseils, mettre en commun les outils et les ressources, et mettre en relation les partenaires éventuels.
  - En outre, le Ministère est en voie d'achever les travaux visant à concevoir et à mettre en œuvre une initiative accélératrice en finance sociale, qui a pour but de créer des possibilités afin d'améliorer les concepts de finance sociale et l'élaboration de projets pilotes prêts à l'investissement.
  - Enfin, EDSC a participé, en tant que représentant du gouvernement du Canada, au Groupe de travail sur l'investissement social mis sur pied par le G8. Le **Rapport du Groupe de travail** et celui du Conseil consultatif national du Canada ont été publiés en septembre 2014.

- **Poursuivre l'examen et le renouvellement des politiques et des programmes du Programme du travail, et accroître les activités de prévention et de sensibilisation en milieu de travail**
  - En collaboration avec d'autres ministères, le Programme du travail s'emploie à moderniser la partie II du *Code canadien du travail*. Cette approche nouvelle et novatrice, qui met l'accent sur le système de responsabilité interne et le rôle des comités de santé et de sécurité au travail, fait en sorte que les parties en présence en milieu de travail sont les mieux placées pour régler les questions de santé et de sécurité.
  - Le Programme du travail a apporté des modifications stratégiques au Programme de protection des salariés afin de mieux protéger les travailleurs touchés par des faillites. Conformément à la *Loi sur le Programme de protection des salariés*, le Programme du travail a procédé à un examen quinquennal.

- **Mieux gérer le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse en mettant en œuvre le Système de gestion ministériel des paiements**
  - Le Ministère est parvenu à mettre en œuvre le nouveau Système de gestion ministériel des paiements (SGMP) en décembre 2014. Ce système a été conçu pour soutenir la gestion complexe des paiements de la prestation après-retraite et améliorer la gestion financière des prestations du RPC. Le SGMP sert de solution ministérielle pour gérer tous les paiements de prestations du RPC, et il a une capacité qui permettra de s'en servir tôt ou tard pour payer toutes les prestations de la SV. Il améliore également la gestion financière et la prestation des services. En outre, le Ministère a achevé l'instauration des modifications au report volontaire de la pension de la SV.

- **Renforcer la collaboration avec les partenaires et les intervenants nationaux et étrangers en ce qui concerne les enjeux liés aux normes internationales du travail**
  - Le Programme du travail a réussi à faire avancer les négociations des chapitres sur le travail inclus dans les accords de libre-échange avec des partenaires étrangers clés. Il a notamment travaillé avec la Chine et divers pays d'Amérique latine afin d'améliorer les conditions et les normes de travail, en plus de négocier avec la Communauté des Caraïbes, le Partenariat transpacifique et le Japon afin de faire valoir les intérêts internationaux et nationaux du Canada.

- **Soutenir les employeurs et les étudiants en incitant les gens à étudier dans les domaines où la demande est forte**
  - Pour donner suite à un engagement pris dans le budget de 2013, EDSC a lancé l'Outil de carrière sur le site Guichet-Emplois en mars 2015. Cet outil fournit aux Canadiens de l'information sur les perspectives d'emploi et les résultats en matière de rémunération des diplômés du postsecondaire, selon le champ et le niveau d'études. Grâce à l'Outil de carrière, les utilisateurs peuvent :
    - obtenir de l'information sur des programmes d'études particuliers dans un champ d'études donné, ainsi que sur les villes où les programmes sont offerts;
    - voir les possibilités d'emploi qui s'offrent dans les domaines dans lesquels travaillent les diplômés d'un champ d'études donné.
    - être mieux placés pour prendre des décisions éclairées concernant leurs études et leur cheminement de carrière.
  - Les données sous-tendant l'Outil de carrière (qui proviennent d'exécutions spéciales de l'Enquête nationale auprès des ménages et de l'Enquête nationale auprès des diplômés) ont été publiées en tant que données ouvertes et sont accessibles sur le Portail de données ouvertes.
  - En outre, EDSC a contribué aux projets qui aident les employeurs de secteurs où les travailleurs qualifiés et la main-d'œuvre sont très recherchés à déterminer, à prévoir et à régler leurs problèmes en matière de ressources humaines et de compétences. À ce jour, on compte 32 projets pluriannuels liés à l'élaboration et à la diffusion d'information sur le marché du travail, aux normes professionnelles nationales et aux programmes de certification ou d'accréditation. Parmi ceux-ci, le Ministère a investi dans des projets ayant pour but d'informer les étudiants au sujet des choix d'études ou de formation et d'aider les établissements d'enseignement postsecondaire à planifier leurs programmes d'études. Par exemple, le projet pilote Initiative de recherche sur les politiques de l'éducation, qui a commencé en novembre 2014, croise les données d'études postsecondaires sur les étudiants avec les données sur l'impôt sur le revenu détenues par Statistique Canada. Les analyses et les conclusions qui en découlent aideront les personnes à faire des choix en matière d'études, aideront les établissements d'enseignement postsecondaire à prendre leurs décisions en matière de programmes, et s'avéreront utiles pour les décideurs responsables des études postsecondaires et du marché du travail ainsi que pour les employeurs et le grand public.

- **Orienter les investissements fédéraux sur l'emploi des jeunes afin de donner à ceux-ci une expérience professionnelle pratique dans les domaines où la demande de travailleurs est élevée, tel qu'annoncé dans le budget de 2014**
  - Conformément à l'annonce faite dans le budget de 2014, EDSC a déployé 40 millions de dollars pour financer jusqu'à 3 000 stages en deux ans (2014-2015 et 2015-2016) dans des domaines où la demande est forte.
  - De ces 40 millions de dollars, EDSC a affecté 30 millions au Programme d'aide à la recherche industrielle du Conseil national de recherches du Canada, qui soutient les stages de jeunes qui entreprennent des projets techniques de recherche-développement dans de petites et moyennes entreprises, dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ).
  - EDSC consacre le financement restant de 10 millions de dollars au volet Objectif carrière de la SEJ, qui soutient les stages de diplômés du postsecondaire dans des domaines où la demande est forte, comme les sciences, la technologie, l'ingénierie, les mathématiques et les métiers spécialisés.

Priorité	Type	Résultats stratégiques
Établissement d'une organisation à haut rendement	Priorité qui se poursuit depuis l'exercice précédent	**Résultat stratégique 1** Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace **Résultat stratégique 2** Milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération **Résultat stratégique 3** Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités **Résultat stratégique 4** Excellence du service pour les Canadiens

Sommaire des progrès

Activités prévues et principales réalisations :

- **Mettre en œuvre le nouveau régime de gestion du rendement du gouvernement du Canada**
  - Le Ministère a réussi à mettre en œuvre le programme de gestion du rendement en 2014-2015, et il continue à encourager les gestionnaires et les employés à engager des discussions soutenues et constructives sur le rendement, à utiliser efficacement les plans d'action et les plans de gestion des talents et à souligner la contribution des employés.

- **Poursuivre la mise en œuvre du Programme de renouvellement des services habilitants afin de moderniser les systèmes et processus opérationnels internes**
  - Le Ministère a poursuivi la mise en œuvre d'un modèle intégré de prestation de services de type « cliquez, appelez, consultez » axé sur le client, dans le cadre du Programme de renouvellement des services habilitants, établi pour atteindre l'excellence dans le service, optimiser les ressources et assurer une saine gérance de la prestation de services internes.
  - En 2014-2015, le Programme de renouvellement des services habilitants a continué d'atteindre les jalons clés fixés. En effet, dans le cadre de ce programme, le Ministère a mis en œuvre la version 9.1 de PeopleSoft pour la gestion des ressources humaines, le second de deux systèmes de planification des ressources de l'organisation. Étant donné l'ampleur de la mise en œuvre de ce second système de planification des ressources de l'organisation et la transformation des processus opérationnels fondés sur des systèmes qui en a découlé, le Ministère a exécuté un plan robuste et intégré de communication, de mobilisation et de gestion du changement, et a adopté une démarche ciblée de formation selon le rôle et les responsabilités des employés de l'organisation. En outre, les processus opérationnels ont été harmonisés en temps opportun aux fonctionnalités du système.

- Les travaux se sont poursuivis concernant l'intégration de la prestation des services en vue de rationaliser et de normaliser les services habilitants internes, et de fournir un soutien intégré aux clients.

- **Continuer de moderniser les systèmes et les processus afin de renforcer la gestion de l'information, et de mettre à niveau l'infrastructure de technologie de l'information du Ministère**
  - En 2014-2015, EDSC a entrepris un certain nombre de projets d'automatisation des activités afin de moderniser ses outils et ses technologies, ce qui comprend le rapatriement de l'application Outil-et-Emploi, la mise en œuvre du bus de services ministériels avec le SCT, l'établissement d'un centre de gestion des cas d'EDSC et la mise en place d'un outil de correspondance ministérielle. EDSC a aussi poursuivi la modernisation de la mise en œuvre pluriannuelle continue (de 2013 à 2017) de la Solution de gestion des documents et des dossiers électroniques.
  - EDSC a réalisé des progrès pour remédier au problème de la TI vieillissante, et il en est à la deuxième année du programme triennal de maturité pour la gestion du portefeuille d'applications. Cette phase visait globalement à procéder à l'évaluation de 275 applications, elle a donné lieu à la production d'un rapport sur la TI vieillissante et d'un rapport de viabilité pour les applications essentielles à la mission, qui ont permis de relever les domaines à risque dans le portefeuille. En outre, un petit nombre d'applications potentiellement redondantes ont été recensées et feront l'objet d'examens additionnels, de concert avec les intervenants appropriés, pour déterminer celles pouvant être éliminées.

- **Continuer d'harmoniser la gestion financière, les ressources humaines ainsi que les pratiques et la planification opérationnelles**
  - Diverses directions générales d'EDSC ont collaboré en 2014-2015 à l'intégration des efforts, des investissements dans les grands projets et des cycles de planification des activités. Le Ministère a instauré un nouveau calendrier de planification ministérielle, et des mesures ont été prises afin de mieux coordonner les demandes d'information. Ces travaux se poursuivent en vue d'établir un environnement entièrement intégré de rapports sur la planification et le rendement.

- **Réaliser un programme complet d'amélioration de la sécurité ministérielle**
  - En 2014-2015, le Ministère a réalisé plusieurs progrès dans l'amélioration de la sécurité générale. Ainsi, dans le domaine prioritaire de la gestion des urgences, il a amélioré et actualisé les directives principales, réalisé un exercice de continuité des activités simulé afin d'accroître la sensibilisation et l'état de préparation, et lancé des outils informatisés à l'appui du processus du plan de continuité des opérations. Le Ministère a également renforcé davantage la sécurité ministérielle en améliorant les mesures de filtrage de sécurité, en créant des normes de sécurité matérielle pour la Norme d'aménagement intérieur de Service Canada et pour Service Canada, et en mettant l'accent sur des activités de formation et de sensibilisation portant sur des questions de sécurité bien précises (différents produits médiatiques ont été utilisés, dont deux vidéos).
  - En 2014-2015, le Ministère a actualisé et approuvé son plan stratégique de gestion des urgences et a élaboré une nouvelle directive sur la planification de la continuité des opérations. De plus, il a mis en place des outils informatisés servant à l'analyse des répercussions sur les activités et à la planification de la continuité des opérations, ce qui lui permet de dresser des plans plus rigoureux et des stratégies de reprise détaillées.
  - La principale leçon retenue est qu'une posture de sécurité solide nécessite une action intégrée de la part de nombreux intervenants qui connaissent, comprennent et peuvent prévoir les menaces à la sécurité pour le Ministère. Par conséquent, le Ministère poursuit ses efforts en matière de planification pour assurer des interventions intégrées et coordonnées. En outre, des réunions de cadres supérieurs ont lieu régulièrement pour examiner le paysage de risque en matière de sécurité auquel fait face le Ministère et discuter de celui-ci, afin d'établir les orientations futures.

- EDSC a aussi créé et mis en œuvre un programme pluriannuel complet de sécurité de la TI.
  - En 2014-2015, le Ministère a actualisé ses activités de sensibilisation et de formation sur la sécurité de la TI au moyen de vidéos, a effectué une mise à jour du cours en ligne sur les incontournables de la sécurité à l'intention du personnel, et a procédé à plusieurs tests d'hameçonnage.
  - Dans le cadre de la prévention des pertes de données, EDSC a recueilli deux échantillons d'échanges de courriels externes pour déterminer les risques et établir des plans d'action, et a achevé les analyses des données de plus de 27 millions de dossiers à l'échelle de 16 directions générales et de 4 régions pour recenser les dossiers potentiellement à risque.
  - Un nouveau processus d'évaluation et d'autorisation de sécurité a été mis en œuvre en janvier 2015 afin de veiller à ce que le principe de la « sécurité dès la conception » soit intégré au développement de tout nouveau système.

Analyse des risques

En 2014-2015, le Ministère a déterminé quatre catégories de risques ministériels clés : la gestion de projet, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information, la technologie de l'information, et la gestion des ressources humaines. Ces risques, examinés par le Comité ministériel de vérification, ont trait à la gestion interne de l'organisation. Pour chaque catégorie, le Ministère a cerné des risques précis qui pourraient nuire à l'exécution des programmes et la prestation des services du Ministère s'ils se concrétisaient. En 2014-2015, des mesures d'atténuation ont été recensées pour chacun de ces risques. Les progrès relatifs aux mesures d'atténuation pour chaque catégorie de risques sont indiqués dans le tableau ci-après.

Risque	Stratégies d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Gestion de projets Il se pourrait que le Ministère éprouve des difficultés à gérer, planifier et mettre en œuvre avec succès des grands projets à l'appui de l'exécution de son mandat général.	EDSC a continué de surveiller les risques associés à la gestion des projets, par l'intermédiaire aux initiatives de TI de grande ampleur. Afin de soutenir plus efficacement l'exécution en temps opportun des grands projets, le Ministère a mis en œuvre une série de stratégies d'atténuation et de plans d'action en vue de mieux gérer les risques liés à la gestion de projet. Dans un premier temps, le Ministère a entrepris un examen détaillé des processus opérationnels, en mettant l'accent sur la détermination des possibilités d'améliorer la qualité et la cohérence apportée des renseignements communiqués au Comité des grands projets et des investissements. Il a aussi entrepris l'élaboration et la mise en œuvre du cadre de la gestion de projet et des fondements de la gestion de projet, qui ont visé à établir une approche cohérente et uniforme en matière de gestion de projet à l'échelle du Ministère. Plus particulièrement, l'ensemble de documents décrit des processus communs fondés sur les normes de l'industrie, tout en mettant en exergue les activités requises pour assurer l'exécution et la mise en œuvre réussies de tous les projets, en définissant les rôles et les responsabilités, et en indiquant les outils à l'appui de l'exécution des projets. Outre les efforts déployés actuellement pour mettre en œuvre le Cadre et les Fondements de la gestion de projet, le Ministère exécute également un exercice d'amélioration de la planification des investissements au moyen de l'intégration des investissements dans les projets d'autres activités de planification des investissements, y compris les actifs et les services acquis. Des efforts ont aussi été déployés pour renforcer la capacité de gestion de projet du Ministère par divers moyens. EDSC a approuvé l'appui d'améliorations au Bureau de gestion des projets d'entreprise, ce qui comprend la création du poste de conseiller en gestion de projet, dont le titulaire est chargé de fournir aux chefs de projet et aux cadres ministériels un encadrement, une orientation et des conseils sur la gouvernance ministérielle, ainsi que des conseils spécialisés en gestion de projet tout au long du cycle de vie du projet (initiation, planification, exécution et clôture).	Services internes **Résultat stratégique 4** Excellence du service pour les Canadiens

Risque	Stratégies d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
	La mise en œuvre du Système d'information sur la gestion de projets (SIGP) a aussi contribué à renforcer la capacité grâce à l'offre de renseignements en temps réel sur l'état de chaque projet. Les employés faisant partie de la collectivité de gestion de projet ont participé à une formation sur l'utilisation efficace du nouveau système. En outre, des marchés de services professionnels en technologie de l'information ont été établis pour répondre aux besoins d'expertise en gestion de projet du Ministère, et pour embaucher des experts-conseils à titre de directeurs de projet, de chefs de projet, de gestionnaires de projet et de coordonnateurs de projet. Le Ministère a exécuté, dans deux directions générales, des projets pilotes faisant appel à un outil qui mesure la propension des titulaires de certains postes à adopter des comportements associés au rendement au travail, et dont les données serviront à renforcer la capacité de gestion de projet et à déterminer les possibilités de perfectionnement professionnel ultérieur. Par conséquent, EDSC envisage l'ajout de ce type d'outil d'évaluation aux options de perfectionnement professionnel pour aider à déterminer les activités de perfectionnement professionnel et les cheminements de carrière, ainsi que pour établir des cours individuels de formation axée sur les compétences jusqu'à ce que le Cadre de compétences en gestion de projet d'EDSC soit achevé.	
Protection des renseignements personnels et sécurité Il se pourrait que les renseignements détenus par le Ministère soient consultés accidentellement et qu'EDSC les traite, les utilise ou les communique de manière inappropriée.	En raison du passage vers des services sur le Web, du nombre de cybermenaces auxquelles les utilisateurs sont exposés, du volume de renseignements recueillis par le Ministère et du caractère délicat de ceux-ci, et de la gestion des renseignements personnels par des employés, il existe un risque que de tels renseignements soient divulgués ou consultés volontairement ou par inadvertance. Afin d'atténuer le risque associé à la protection des renseignements personnels et à la sécurité de l'information recueillie, EDSC a accru ses activités de réduction des menaces liées à ce risque. Ces activités comprenaient l'amélioration de la gestion des données, des applications, des services, des opérations, de la sensibilisation, de la formation et de la gouvernance.	**Résultat stratégique 4** Excellence du service pour les Canadiens

Risque	Stratégies d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
	Dans le cadre de l'examen des pratiques de sécurité du Ministère, de nouvelles directives ont été mises en œuvre concernant le stockage des renseignements personnels, les dispositifs de stockage portatifs et l'utilisation des réseaux. Le Ministère a également adopté un nouveau processus d'évaluation et d'autorisation de sécurité pour faire en sorte que la sécurité de l'information soit prise en compte à toutes les étapes du cycle de vie du développement des applications et pour évaluer les applications déjà en usage aux fins des programmes et des services d'EDSC. Des travaux additionnels ont été entrepris en vue d'examiner l'utilisation des analyses de données à l'appui des activités d'audit et d'explorer les journaux d'exploitation. Enfin, le Ministère a aussi achevé une évaluation de la posture de sécurité, un audit et une correction des comptes d'accès privilégiés à l'échelle de son parc d'ordinateurs de bureau et d'ordinateurs portables, ainsi que les travaux préliminaires de définition du concept et de détermination de la portée d'un processus intégré de contrôle d'accès. Outre l'examen de ses pratiques de sécurité, le Ministère s'est engagé à mettre en œuvre un cadre ministériel pour stocker l'information de façon sécuritaire et prévenir les pertes de données. Par conséquent, il a mis au point et déployé une capacité de prévention des pertes de données pour la gestion des documents immobiles, des documents en circulation et des dispositifs de stockage portatifs. Afin de mieux soutenir les employés en ce qui concerne la gestion, la manipulation et la disposition des renseignements de nature délicate, le Ministère a aussi offert une formation obligatoire sur la gouvernance de l'information et les comportements efficaces en milieu de travail. Un module de formation en ligne intitulé « La protection des renseignements personnels et l'accès à l'information : c'est l'affaire de tous » a été élaboré, et le Ministère a continué de mettre à jour un site Web sur la gouvernance interne de l'information auquel ont accès les employés. Afin d'assurer une mise en œuvre cohérente des initiatives de gestion de l'information, une stratégie ministérielle de gestion de l'information a été mise en place afin d'uniformiser les pratiques de gestion de l'information. Dans le cadre de la stratégie, les directions générales et les régions ont produit leurs plans d'action en matière de gestion de l'information. De plus, des procédures normalisées à l'échelle ministérielle pour l'élimination des documents électroniques et physiques ont été introduites, et un système de gestion électronique des documents et des dossiers pour le Ministère a été mis à l'essai avec succès auprès de l'une des directions générales du Ministère.	

Risque	Stratégies d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
	Enfin, le Ministère a élaboré une nouvelle directive concernant l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée pour appuyer la mise en œuvre d'une politique ministérielle sur la gestion des renseignements personnels. Cette directive énonce les exigences, objectifs et résultats attendus d'EDSC aux fins de l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée. Elle décrit aussi les responsabilités du Ministère de veiller à recenser, à évaluer et à atténuer comme il se doit les répercussions sur la protection des renseignements personnels lorsqu'il y a mise en œuvre d'activités ou de programmes nouveaux ou considérablement modifiés faisant intervenir des renseignements personnels. En outre, le Ministère a mis à jour la *Directive ministérielle sur la façon de réagir aux incidents de sécurité mettant en jeu des renseignements personnels (atteinte à la vie privée)*. La directive mise à jour fournit aux employés et aux gestionnaires d'EDSC de l'information sur leur rôle et leurs responsabilités concernant la gestion d'éventuels incidents de sécurité faisant intervenir des renseignements personnels.	
Renouvellement de l'infrastructure des technologies de l'information et continuité des activités Il se pourrait que la capacité d'EDSC en matière de technologie de l'information et que le remplacement des technologies obsolètes (infrastructure et applications) entraînent des interruptions temporaires des services ou une défaillance de certains systèmes.	Dans le cadre de son programme d'amélioration continue, le Ministère examine les possibilités concernant de nouveaux modèles de prestation des services afin de mieux servir et soutenir les Canadiens. L'élaboration de nouvelles plateformes et de nouveaux modèles de prestation des services nécessitent une infrastructure flexible pouvant supporter les nouvelles façons de faire. Tandis qu'EDSC examine les nouvelles possibilités, il existe un risque que surviennent des interruptions temporaires des services ou une défaillance de certains systèmes. Le Ministère atténue ce risque au moyen des stratégies présentées ci-dessous. EDSC en est actuellement à la deuxième année d'un programme triennal de maturité relatif à la gestion du portefeuille d'applications, ce qui permettra d'améliorer le rendement des investissements dans la technologie tout en réduisant le risque pour l'organisation. Plus particulièrement, on souhaite créer et mettre en œuvre un processus stratégique afin de gérer l'ensemble d'applications et de plateformes que soutient le Ministère dans le cadre de la prestation des services aux clients. En outre, EDSC (dans certains cas, en partenariat avec SPC) a entrepris un certain nombre de projets visant à faciliter le remplacement de l'infrastructure et des applications périmées, notamment le Projet de migration des applications existantes des ordinateurs centraux (décrit ci-dessous); la mise à niveau des anciens systèmes d'exploitation; le regroupement des centres de données; la migration vers un système commun de courriel; l'adoption des systèmes de gestion des ressources humaines et de gestion financière du gouvernement du Canada; et la mise hors service subséquente du Sytème de gestion ministériel et du Système de gestion de cas partagé, devenus obsolètes.	**Services internes** **Résultat stratégique 4** Excellence du service pour les Canadiens

Risque	Stratégies d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
	La présentation au Conseil du Trésor (CT) portant sur l'adjudication des marchés relatifs au Projet de migration des applications existantes des ordinateurs centraux a été préparée et approuvée en juin 2014, et elle a été suivie par l'achèvement et l'octroi de tous les marchés de planification et de plusieurs marchés de migration des codes. EDSC et SPC ont mené à terme les 12 produits livrables de planification et de conception en 2014-2015, y compris le plan de démarrage, le plan de migration, le plan détaillé de la technologie et le plan de formation. À partir de ces produits livrables, le plan entièrement intégré de mise en œuvre du projet a été formulé, et les renseignements ont été utilisés pour produire la présentation définitive au CT aux fins d'approbation en 2015-2016. EDSC est sur la bonne voie pour respecter l'échéance de décembre 2016. De plus, EDSC a procédé à un examen exhaustif de son analyse des répercussions sur les activités et de son plan de continuité des opérations, et a créé des outils informatisés qui permettent de recueillir des renseignements plus détaillés sur les services essentiels, les stratégies de reprise et les applications de TI correspondantes. Cet examen a aidé le Ministère à mieux comprendre ses secteurs centraux pour la continuité des opérations et, ainsi, à atténuer le risque d'interruption du service auquel peuvent être exposés les clients.	
Gestion des ressources humaines Il se pourrait que l'effectif d'EDSC n'ait pas la capacité et les aptitudes requises dans certains domaines pour soutenir le programme de modernisation et exécuter les politiques, programmes et services actuels.	L'évolution rapide des technologies observée ces dernières années a aidé les gouvernements et les organisations de partout dans le monde à communiquer plus rapidement avec la population et à fournir des services instantanés au moyen des dernières plateformes. Par conséquent, les Canadiens s'attendent à recevoir des services homogènes et de qualité élevée, fournis de manière pratique par le truchement de modes de prestation traditionnels et nouveaux. Par conséquent, il faut que le Ministère fasse preuve de souplesse et qu'il soit bien outillé dans tous les domaines, notamment celui des ressources humaines, pour mieux répondre aux besoins changeants de ses clients. Afin d'atténuer le risque recensé dans le RPP de 2014-2015, une analyse de l'effectif panministériel a été effectuée au début de 2014-2015, qui a donné lieu à l'élaboration de la stratégie de l'effectif 2015-2020 d'EDSC. Le plan a été validé et renforcé grâce à une analyse approfondie des résultats de la planification intégrée des activités et de l'effectif. Au cours des cinq prochaines années, le Ministère mettra en œuvre cette stratégie au moyen de plans d'action annuels axés sur la nomination des personnes appropriées aux fonctions qui leur conviennent et au moment opportun, le perfectionnement professionnel et la création d'un milieu de travail productif.	**Services internes**

Le contexte de risque du Ministère est influencé par son mandat et ses objectifs, les politiques et les priorités du gouvernement, et les tendances économiques, sociales et du marché du travail plus générales. Ce contexte présente nombre de défis et de possibilités pour le Ministère, alors qu'il s'efforce de s'acquitter de son mandat et de contribuer au respect des priorités et des engagements du gouvernement du Canada.

En 2014-2015, le Ministère a amélioré la façon de repérer et de gérer les risques en adoptant une approche pangouvernementale qui tient compte de divers types de risques (stratégiques, opérationnels, et relatifs aux projets et aux programmes). Des efforts ont été déployés pour assurer une surveillance accrue et une meilleure gestion des pressions internes et externes qui peuvent nuire à l'exécution des programmes et la prestation des services du Ministère.

Les risques et les mesures d'atténuation mentionnés ci-dessus sont aussi énumérés dans le Rapport sur les plans et les priorités et le Profil de risque organisationnel d'EDSC, ce qui contribue à étayer la détermination des priorités ainsi qu'à soutenir la prise de décisions éclairées et l'affectation des ressources.

Dépenses réelles

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015*	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart 2014-2015**
51 670 772 727	111 705 864 986	112 160 708 008	111 931 667 037	225 802 051

* Les prestations d'assurance-emploi et du RPC ne sont pas comprises dans le Budget principal des dépenses du Ministère, mais elles sont comprises dans les dépenses prévues, les autorisations totales pouvant être utilisées et les dépenses réelles.

** L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à l'approbation du financement des ententes sur le marché du travail (Fonds canadien pour l'emploi), qui est survenue après la soumission des dépenses prévues dans le cadre du Budget principal des dépenses de 2014-2015. Pour 2014-2015, les fonds relatifs au Fonds canadien pour l'emploi ont été reçus plus tard dans l'exercice au moyen du Budget supplémentaire des dépenses. Le programme a été prolongé de six ans en 2014-2015. L'écart découle également de la radiation de prêts d'études directement financés totalisant 287,4 M$, qui a obtenu l'approbation du Parlement dans le Budget supplémentaire des dépenses de 2014-2015. Ces écarts sont compensés en partie par le montant des prestations versées au titre du RPC, qui a été inférieur aux prévisions en raison d'une surestimation des paiements mensuels de prestations.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
20 650	20 459	(191)

Sommaire du rendement budgétaire pour les résultats stratégiques et les programmes (en dollars)*

Résultats stratégiques, programmes et services internes	Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016***	Dépenses prévues 2016-2017***	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Dépenses réelles 2013-2014	Dépenses réelles 2012-2013
Résultat stratégique 1 : Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace								
Programme 1.1 : Compétences et emploi	1 388 722 038	19 380 037 415	19 771 086 339	20 302 738 574	19 990 056 487	19 834 213 698	19 169 013 161	19 272 413 362
Programme 1.2 : Apprentissage	2 235 678 253	2 235 678 253	2 313 957 793	2 381 601 089	2 563 682 115	2 555 956 846	2 194 839 183	2 276 213 229
Total partiel du résultat stratégique 1	**3 624 400 291**	**21 615 715 668**	**22 085 044 132**	**22 684 339 663**	**22 553 738 602**	**22 390 170 544**	**21 363 852 344**	**21 548 626 591**

Résultat stratégique 2 : Milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération								
Programme 2.1 : Travail	283 259 906	283 259 906	283 170 890	282 837 595	247 871 530	247 433 999	267 432 087	257 132 846
Total partiel du résultat stratégique 2	**283 259 906**	**283 259 906**	**283 170 890**	**282 837 595**	**247 871 530**	**247 433 999**	**267 432 087**	**257 132 846**
Résultat stratégique 3 : Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités								
Programme 3.1 : Sécurité du revenu	44 562 676 467	84 121 585 712	88 803 780 757	93 696 260 214	83 243 631 016	83 240 796 532	79 446 196 948	76 309 578 915
Programme 3.2 : Développement social	3 052 032 587	3 052 032 587	3 089 032 587	3 120 032 587	2 975 175 850	2 939 900 969	2 992 414 908	2 996 545 951
Total partiel du résultat stratégique 3	**47 614 709 054**	**87 173 618 299**	**91 922 813 344**	**96 816 292 801**	**86 218 806 866**	**86 180 696 501**	**82 438 611 456**	**79 306 124 866**
Résultat stratégique 4 : Excellence du service pour les Canadiens								
Programme 4.1 : Services axés sur les citoyens	439 934 464	439 934 464	435 137 850	273 577 236	393 333 929	360 380 798	354 891 483	330 367 851
Programme 4.2 : Intégrité et traitement	689 244 685	689 244 685	672 430 387	663 526 454	808 514 729	799 052 139	798 332 646	774 605 033
Total partiel du résultat stratégique 4	**1 129 179 149**	**1 129 179 149**	**1 107 568 237**	**937 103 690**	**1 201 848 658**	**1 159 432 937**	**1 153 224 129**	**1 104 972 884**
Aide à l'atteinte des résultats stratégiques								
Programme Services internes	788 541 139	788 541 139	781 254 636	770 523 796	906 638 050	889 655 242	939 445 118	933 330 412
Autres coûts**	–	715 550 765	722 299 110	858 596 320	1 031 804 302	1 064 277 814	767 901 937	707 350 299
Total partiel	**53 440 089 599**	**111 705 864 986**	**116 902 150 349**	**122 351 693 865**	**112 160 708 008**	**111 931 667 037**	**106 930 467 071**	**103 857 537 900**
Rajustement***	–	–	(111 732 636)	(164 793 286)	–	–	–	–
Total	**53 440 089 599**	**111 705 864 986**	**116 790 417 713**	**122 186 900 579**	**112 160 708 008**	**111 931 667 037**	**106 930 467 071**	**103 857 537 900**
Recettes nettes en vertu du crédit	(1 769 316 872)							
Recettes nettes totales	**51 670 772 727**							

* Les dépenses budgétaires incluent les revenus disponibles, car ils sont principalement attribuables aux coûts administratifs facturés au Compte du RPC et au Compte des opérations de l'assurance-emploi, qui font partie des activités d'EDSC.

** Les autres coûts comprennent les coûts administratifs d'autres ministères imputés au Compte des opérations de l'assurance-emploi et au Compte du RPC. Cela comprend aussi les créances douteuses de l'assurance-emploi et les recouvrements d'autres ministères, dont les recouvrements de frais d'indemnisation pour accidents de travail et la prestation des services de passeport.

*** Les dépenses prévues pour 2015-2016 et 2016-2017 sont représentées au moyen de l'Architecture d'alignement des programmes de 2014-2015. Une ligne de rajustement a été ajoutée pour assurer la concordance avec le Rapport sur les plans et les priorités de 2015-2016.

Sommaire de la planification budgétaire pour les résultats stratégiques et les programmes

Les dépenses prévues en 2016-2017 sont plus élevées que les dépenses réelles de 2012-2013. Cette augmentation globale de 18,3 milliards de dollars découle en grande partie de l'augmentation des prestations du RPC et de la SV, compte tenu du vieillissement de la population et de l'augmentation du taux de prestation mensuel moyen.

Sous le programme Compétences et emploi, l'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles de 2014-2015 s'explique par l'approbation du financement des ententes sur le marché du travail (Fonds canadien pour l'emploi), qui est survenue après l'approbation du Budget principal des dépenses de 2014-2015. Pour 2014-2015, les fonds ont été reçus au moyen du Budget supplémentaire des dépenses. La hausse de 686 millions de dollars des dépenses réelles de 2013-2014 à 2014-2015 s'explique en grande partie par une augmentation des prestations hebdomadaires moyennes versées au titre de l'assurance-emploi.

Sous le programme Apprentissage, l'augmentation des dépenses réelles de 2013-2014 à 2014-2015 et l'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles pour 2014-2015 sont principalement attribuables à une radiation de dettes effectuée en 2014-2015.

Sous le programme Travail, l'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles de 2014-2015 s'explique principalement par une demande inférieure aux prévisions concernant le Programme de protection des salariés. Le montant reste inférieur à l'enveloppe législative allouée au Programme.

La hausse globale des dépenses prévues et des dépenses réelles sous le programme Sécurité du revenu peut s'expliquer par une augmentation du nombre de prestataires et des paiements mensuels moyens au titre de la SV et du RPC. Il n'y a aucun écart important concernant le programme Développement social.

En ce qui concerne les programmes Services axés sur les citoyens et Intégrité et traitement, les économies réalisées grâce à des réductions des frais administratifs généraux, des gains d'efficience en matière de prestation des services et la simplification de l'administration des programmes découlant de la mise en œuvre du budget de 2011 et des mesures de 2013 ont été compensées par le transfert de responsabilité de la prestation des services de passeport le 2 juillet 2013. La diminution des dépenses prévues sous le programme Services axés sur les citoyens de 2015-2016 à 2016-2017 est liée aux services de passeport. Le Ministère devra obtenir de nouvelles autorisations de crédit net du Conseil du Trésor pour la prestation des services de passeport pour 2016-2017 et les exercices subséquents. Sous le programme Intégrité et traitement, l'augmentation des dépenses réelles de 2012-2013 à 2014-2015 est attribuable aux nouvelles ressources obtenues pour résoudre le problème posé par la charge de travail liée au RPC et à l'assurance-emploi.

La diminution globale pour les Services internes découle en grande partie de la réduction des frais généraux administratifs; de l'amélioration du rendement opérationnel, ce qui permet de mieux utiliser les ressources et d'éliminer le double emploi dans les secteurs des ressources humaines, des finances et de la technologie; et de la consolidation de la recherche et des fonctions stratégiques pour mieux répondre aux priorités du gouvernement.

Sous Autres coûts, l'écart de 296,4 millions de dollars entre 2013-2014 et 2014-2015 concernant les dépenses réelles est principalement lié à une augmentation des montants imputés au RPC par d'autres ministères.

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental

Harmonisation des dépenses réelles pour 2014-2015 avec le cadre pangouvernemental (en dollars)

Résultat stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses réelles 2014-2015
Résultat stratégique 1 : Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace	**Programme 1.1 :** Compétences et emploi	Affaires économiques	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens	19 834 213 698
	Programme 1.2 : Apprentissage	Affaires économiques	Une économie axée sur l'innovation et le savoir	2 555 956 846
Résultat stratégique 2 : Milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération	**Programme 2.1 :** Travail	Affaires économiques	Un marché équitable et sécurisé	247 433 999
Résultat stratégique 3 : Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités	**Programme 3.1 :** Sécurité du revenu	Affaires économiques	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens	83 240 795 532
	Programme 3.2 : Développement social	Affaires sociales	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale	2 939 900 969
Résultat stratégique 4 : Excellence du service pour les Canadiens	**Programme 4.1 :** Services axés sur les citoyens	Affaires gouvernementales	Un gouvernement fédéral transparent, responsable et sensible aux besoins des Canadiens	360 380 798
	Programme 4.2 : Intégrité et traitement	Affaires gouvernementales	Un gouvernement fédéral transparent, responsable et sensible aux besoins des Canadiens	799 052 139

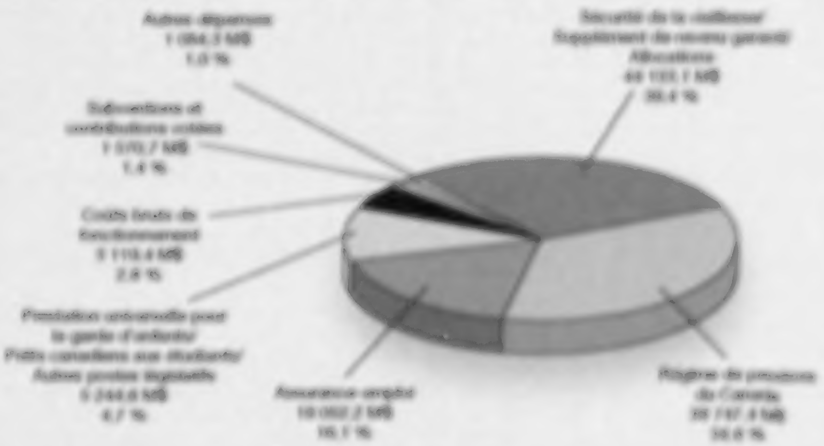
Total des dépenses par secteur de dépenses en 2014-2015 (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues	Total des dépenses réelles
Affaires économiques	106 800 542 821	105 878 400 075
Affaires sociales	3 052 032 587	2 939 900 969
Affaires gouvernementales	1 129 179 149	1 159 432 937

Tendances relatives aux dépenses du Ministère

EDSC a des dépenses de 111,9 milliards de dollars en programmes et services, dont 106,2 milliards de dollars (près de 95 %) apportent des avantages directs aux Canadiens au moyen de l'assurance-emploi, du RPC, de la SV, de la Prestation universelle pour la garde d'enfants (PUGE) et d'autres paiements de transfert législatifs. Le Ministère a dépensé 1,6 milliard de dollars en subventions et contributions votées et 2,0 milliards de dollars au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

TOTAL CONSOLIDÉ : 111 931,7 M$



EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA – DÉPENSES BRUTES
(en millions de dollars)

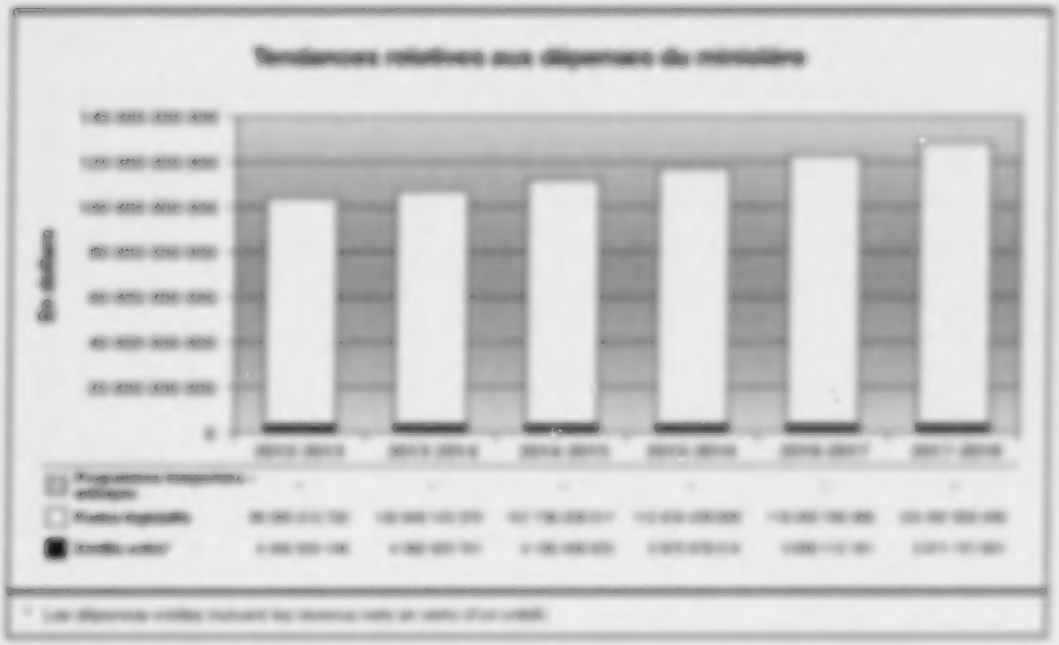
Budgétaire		
Crédits nets de fonctionnement		[illegible]
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes		
Régime de pensions du Canada	[illegible]	
	[illegible]	
Indemnisation des accidentés du travail	110,0	
Service des passeports	147,0	
Autres	5,1	[illegible]
Crédits bruts de fonctionnement		[illegible]
Subventions et contributions votées		1 570,7
Total des dépenses brutes		[illegible]
Autres – Indemnisation des accidentés du travail et coûts et montants recouvrés du Compte d'assurance-emploi et du RPC		1 084,3

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS
(en millions de dollars)

Subventions et contributions		
Programme de la Sécurité de la vieillesse		[illegible]
Supplément de revenu garanti		[illegible]
Allocations		[illegible]
Autres paiements législatifs		
Prestation universelle pour la garde d'enfants	[illegible]	
Prêts canadiens aux étudiants	[illegible]	
Subvention canadienne pour l'épargne-études	[illegible]	
Programme canadien pour l'épargne-invalidité	[illegible]	
Bon d'études canadien	[illegible]	
Programme de protection des salariés	[illegible]	
		[illegible]
Sous-total		[illegible]
Prestations du Régime de pensions du Canada		[illegible]
Prestations d'assurance-emploi		
Partie I	[illegible]	
Partie II	[illegible]	[illegible]
Autres comptes à fins déterminées		[illegible]
Total des paiements de transfert législatifs		[illegible]

* Ce montant comprend les paiements relatifs au Compte des rentes sur l'État et au Fonds d'assurance de la fonction publique.

Le graphique qui suit illustre la tendance des dépenses d'EDSC de 2012-2013 à 2017-2018. Pour l'exercice 2014-2015, le Ministère a dépensé 111,9 milliards de dollars pour atteindre les résultats prévus. De ce montant, 107,7 milliards de dollars représentent des dépenses législatives et 4,2 milliards de dollars des dépenses votées (y compris un montant de 1,7 milliard de dollars de recettes nettes en vertu d'un crédit). Les dépenses prévues votées présentées pour les années financières 2015-2016 à 2017-2018 correspondent aux prévisions présentées dans le Rapport sur les plans et priorités de 2015-2016.



* Les dépenses votées incluent les recettes nettes en vertu d'un crédit.

De 2012-2013 à 2013-2014, les dépenses réelles ont augmenté de 3 073 milliards de dollars (ou 3,0 %). Cette augmentation s'explique par l'augmentation des dépenses réelles en prestations du RPC (1,7 milliard de dollars) et de la SV/SRG (1,5 milliard de dollars), compte tenu du vieillissement de la population et de l'augmentation des prestations mensuelles moyennes. En 2013-2014, le taux mensuel moyen de la pension de base de la SV était de 522,16 $, soit 5,03 $ de plus que le taux moyen en 2012-2013. De plus, le nombre moyen de bénéficiaires a augmenté, passant de 5,1 millions à 5,3 millions pour l'exercice 2013-2014.

De 2013-2014 à 2014-2015, les dépenses réelles ont augmenté de 5,0 milliards de dollars (4,7 %). Cette augmentation s'explique par une augmentation des paiements de la SV/du SRG (2,3 milliards de dollars) et du RPC (1,4 milliard de dollars), compte tenu du vieillissement de la population et de l'augmentation des prestations mensuelles moyennes. De plus, en raison d'une hausse du montant hebdomadaire moyen des prestations d'assurance-emploi, les dépenses liées aux prestations d'assurance-emploi ont augmenté de 0,7 milliard de dollars. Cette hausse a été contrebalancée en partie par une diminution

du taux de chômage. En 2014-2015, le taux mensuel moyen de la pension de base de la SV était de 531,75 $, soit 9,59 $ de plus que le taux moyen en 2013-2014. De plus, le nombre moyen de bénéficiaires a augmenté, passant de 5,3 millions à 5,5 millions pour l'exercice 2014-2015.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements au sujet des dépenses votées et des dépenses législatives d'EDSC, veuillez consulter les ***Comptes publics du Canada de 2015*** sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada[ii].

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique 1

Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace

Programme 1.1 : Compétences et emploi

Description

Le programme Compétences et emploi vise à faire en sorte que les participants au marché du travail canadien puissent accéder aux mesures de soutien dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail ou s'y repositionner. Les initiatives s'inscrivant dans ce programme contribuent à l'atteinte des objectifs généraux communs, à savoir favoriser le perfectionnement des compétences, encourager la participation au marché du travail et garantir l'efficacité du marché du travail.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015*	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

* Les prestations d'assurance-emploi ne sont pas comprises dans le Budget principal des dépenses du Ministère. Cependant elles le sont dans les dépenses prévues, les autorisations totales pouvant être utilisées et les dépenses réelles.

L'écart entre les dépenses réelles et les dépenses prévues est principalement attribuable à l'approbation du financement des ententes sur le marché du travail (Fonds canadien pour l'emploi), qui est survenue après l'approbation du Budget principal des dépenses de 2014-2015. Pour 2014-2015, les fonds ont été reçus au moyen du Budget supplémentaire des dépenses. Le programme a été prolongé pour six ans en 2014-2015 (se reporter au sous-sous-programme 1.1.2.8).

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les travailleurs qui doivent s'adapter ont accès à une aide financière temporaire	Pourcentage des chômeurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi parmi ceux qui ont perdu leur emploi récemment et qui répondent aux critères d'admissibilité du régime **Source :** Statistique Canada, Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi	80 %	**Résultat réel :** 2013 : 85,8 %* **Résultats antérieurs :** 2012 : 81,9 % 2011 : 78,4 % 2010 : 83,9 % 2009 : 86,2 %
La population canadienne, y compris les groupes sous-représentés et les travailleurs vulnérables, a l'occasion d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi productif et le conserver	Proportion de clients qui occupent un emploi ou retournent aux études après avoir participé à l'un des programmes d'emploi du gouvernement fédéral, soit la Stratégie emploi jeunesse, le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, le Fonds pour les compétences et les partenariats et le Fonds pour l'emploi des Premières Nations**** **Source :** Données administratives	55 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 76 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 69,6 % 2012-2013 : 66 6 % 2011-2012 : 67,7 % 2010-2011 : 56,8 % 2009-2010 : 56,8 %
L'offre et la demande du marché du travail national sont équilibrées	Proportion des prestataires d'assurance-emploi (prestations régulières) qui n'épuisent pas toutes les semaines de prestations auxquelles ils ont droit **Source :** Données administratives sur l'assurance-emploi	73 %	**Résultat réel :** 2013-2014 : 65,7 %** **Résultats antérieurs :** 2012-2013 : 67,4 % 2011-2012 : 67,1 % 2010-2011 : 73,2 % 2009-2010 : 69,5 %
	Pourcentage d'apprentis qui ont terminé leur programme d'apprentissage et obtenu un certificat dans un métier désigné Sceau rouge **Source :** Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits	46 %	**Résultat réel :** 2013 : s.o.*** **Résultats antérieurs :***** 2012 : 43,5 % 2011 : sans objet car l'indicateur a été modifié

* Il y a un décalage dans la disponibilité des données. Statistique Canada compte publier les résultats de l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi de 2014 à l'automne de 2015.

** Il y a un décalage dans la disponibilité des données sur l'assurance-emploi. Ce taux légèrement inférieur s'explique en partie par une période d'admissibilité à l'assurance-emploi plus courte, découlant de l'amélioration des taux de chômage régionaux partout au Canada.

*** Les données du SIAI sont recueillies pour l'année civile, et il y a un décalage dans la disponibilité des données. Les données sur les résultats antérieurs sont rajustées en conséquence.

**** Le Fonds pour l'emploi des Premières Nations est désormais inclus dans la liste des programmes fournis par le gouvernement fédéral pour cet indicateur.

Analyse du rendement et leçons retenues

Le régime d'assurance-emploi a continué d'offrir une aide financière temporaire aux chômeurs et à leur famille. Selon l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi de Statistique Canada, en 2013, parmi les chômeurs qui avaient versé des cotisations d'assurance-emploi et qui avaient perdu leur emploi ou l'avaient quitté pour un motif valable, 85,8 % avaient droit à des prestations. Cela représente une augmentation par rapport au taux de 81,9 % observé en 2012. Le taux d'admissibilité a crû de 2012 à 2013 en raison d'une combinaison de facteurs. D'abord, le pourcentage de travailleurs au chômage qui occupaient des postes permanents à temps plein, dont l'emploi était assurable et dont la cessation d'emploi était valide, a augmenté. Ensuite, il y a eu une hausse du nombre de chômeurs qui ont quitté leur emploi pour fréquenter l'école (le taux d'admissibilité est faible pour ces personnes, mais celles-ci sont exclues de la mesure). Enfin, la proportion de travailleurs saisonniers au chômage dont l'emploi était assurable et dont la cessation d'emploi était valide a crû, tandis que leur taux d'admissibilité a augmenté.

La proportion de prestataires ordinaires de l'assurance-emploi n'ayant pas épuisé leurs semaines de prestation s'établissait à 65,7 %. Ce taux légèrement inférieur s'explique en partie par une période d'admissibilité à l'assurance-emploi plus courte, découlant de l'amélioration des taux de chômage régionaux partout au Canada. Pour en savoir plus, consulter le ***Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2013-2014***.

En 2014-2015, le Ministère a négocié avec succès et signé des ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi avec l'ensemble des provinces et des territoires, et il a commencé à recevoir et à approuver des demandes liées à la Subvention canadienne pour l'emploi, ainsi qu'à verser des subventions. EDSC s'est aussi préparé en vue des programmes destinés à la main-d'œuvre autochtone après 2015, au moyen d'une mobilisation en plusieurs étapes des partenaires et des intervenants. En outre, le Programme des travailleurs étrangers temporaires a fait l'objet d'une refonte complète en juin 2014. Les réformes portaient principalement sur trois domaines : assurer une clarté et une transparence accrues; limiter l'accès pour faire en sorte que les Canadiens soient les premiers à obtenir les emplois disponibles; renforcer l'application de la loi et imposer des pénalités plus sévères.

Durant la dernière année, EDSC et ses partenaires provinciaux et territoriaux, par le truchement du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage et du Forum des ministres du marché du travail, ont collaboré à la prise de mesures de modernisation des systèmes canadiens d'apprentissage. Des progrès importants ont été réalisés quant à l'harmonisation des exigences de formation et de certification dans dix métiers désignés Sceau rouge.

Le Ministère a poursuivi l'exécution du projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétence étrangers, qui a pris fin le 31 mars 2015. EDSC a aussi fait progresser deux projets pilotes pluriannuels visant à mettre à l'essai des approches en matière de finance sociale pour venir en aide aux Canadiens ayant des lacunes au chapitre des compétences essentielles, ainsi que deux autres projets pilotes ayant pour but de mettre à l'essai des outils d'innovation sociale dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse.

EDSC a également investi dans un projet pilote consistant à croiser les données administratives des établissements d'enseignement postsecondaire relatives aux étudiants avec les données fiscales détenues par Statistique Canada, afin de générer de l'information sur le revenu que gagnent les diplômés ayant suivi divers programmes d'études.

Enfin, le Ministère a poursuivi ses efforts visant à jumeler les Canadiens et les emplois disponibles en mettant en œuvre le service Jumelage Travailleurs-Emplois amélioré en janvier 2015.

Sous-programme 1.1.1 : Assurance-emploi

Description

L'assurance-emploi offre un soutien temporaire du revenu aux chômeurs canadiens pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou perfectionnent leurs compétences, ainsi qu'aux travailleurs qui doivent cesser de travailler pour l'une des raisons suivantes : maladie ou grossesse; soins à nouveau-né, un enfant récemment adopté ou un enfant gravement malade; soins à un membre de la famille gravement malade qui risque de mourir ou prise des dispositions nécessaires à cet égard. En vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des programmes ont été mis en place afin d'aider les chômeurs participants à se préparer à travailler, à trouver un emploi et à le conserver. Les fonds proviennent des cotisations d'assurance-emploi versées par les employeurs, les employés et les travailleurs autonomes qui ont choisi d'avoir accès aux prestations spéciales.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
18 197 608 357	18 291 215 187	93 606 830
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable à des paiements de prestations d'assurance-emploi supérieurs aux prévisions initiales.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
161	139	(22)
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du Programme.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les travailleurs disposent de la latitude et du soutien voulus pour profiter des possibilités d'emploi ou vivre une transition sur le marché du travail	Proportion des prestataires d'assurance-emploi (prestations régulières) qui reçoivent des prestations et qui ne sont pas des prestataires fréquents **Source :** Données administratives sur l'assurance-emploi	75 %	**Résultat réel :** 2013-2014 : 76,6 %* **Résultats antérieurs :** 2012-2013 : 76,4 % 2011-2012 : 77,4 %
* Il y a un décalage dans la disponibilité des données.			

Analyse du rendement et leçons retenues

Le régime d'assurance-emploi a continué d'aider les travailleurs à profiter des occasions d'emploi ou à vivre des transitions sur le marché du travail. Dans le cadre de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles, le *Règlement sur l'assurance-emploi* a été modifié pour établir trois catégories de prestataires de l'assurance-emploi (travailleurs de longue date, prestataires fréquents et prestataires occasionnels), qui servent à définir les responsabilités du prestataire quant à la recherche d'un emploi raisonnable et d'un emploi convenable. Les prestataires fréquents sont des personnes qui ont présenté trois demandes ou plus de prestations régulières ou de prestations de pêcheur de l'assurance-emploi, et qui ont reçu de telles prestations pendant plus de 60 semaines dans les cinq dernières années. Selon cette nouvelle définition, 76,6 % des prestataires n'étaient pas des prestataires fréquents en 2013-2014, par rapport à 76,4 % en 2012-2013.

On trouvera plus d'information sur la répartition nationale et la ventilation provinciale des prestations régulières d'assurance-emploi dans le ***Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2013-2014.***

Pour en savoir plus sur l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles, consulter le site Web de Service Canada.

De plus, tout au long de 2014-2015, EDSC a collaboré avec les provinces et les territoires pour donner suite au budget de 2014 afin de renégocier les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), afin de réorienter la formation en fonction de la demande du marché du travail. Ce travail représente le premier examen important des objectifs et de la conception des EDMT depuis leur création au milieu des années 1990. Entre avril et novembre 2014, 18 consultations d'intervenants ont eu lieu dans 16 villes canadiennes au sujet du recentrage des EDMT. Près de 200 personnes provenant de quelque 160 organisations y ont participé. Les intervenants représentaient les points de vue d'un large éventail d'entreprises et d'associations d'employeurs, de syndicats, d'organismes sans but lucratif, d'établissements de formation, de fournisseurs de services et de travailleurs canadiens. En outre, des représentants provinciaux et territoriaux étaient présents ou ont coprésidé les consultations. Les discussions avec les provinces et les territoires se poursuivent.

Sous-sous-programme 1.1.1.1 : Prestations de revenu

Description

L'assurance-emploi fournit une assistance financière temporaire aux chômeurs canadiens, qui ont perdu leur emploi sans en être responsables, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou perfectionnent leurs compétences. Elle vient également en aide aux travailleurs malades, aux femmes enceintes et aux parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi qu'aux personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade qui risque fortement de mourir. Depuis le 1er janvier 2011, les travailleurs autonomes peuvent également recevoir ce soutien du revenu dans le cadre de prestations spéciales.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
16 053 881 423	16 165 185 152	111 303 729
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable à des paiements de prestations d'assurance-emploi supérieurs aux prévisions initiales.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
110	100	(10)
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du Programme.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les travailleurs qui doivent s'adapter ont accès à une aide financière temporaire	Proportion des 50 semaines de prestations de maternité et de prestations parentales de l'assurance-emploi qui est utilisée par les parents d'un nouveau-né **Source :** Données administratives sur l'assurance-emploi	90 %	**Résultat réel :** 2013-2014 : 93,8 %* **Résultats antérieurs :** 2012-2013 : 93,7 % 2011-2012 : 93,5 % 2010-2011 : 93,6 % 2009-2010 : 94,1 %

* Il y a un décalage dans la disponibilité des données.

Analyse du rendement et leçons retenues

Grâce aux prestations spéciales d'assurance-emploi, le régime d'assurance-emploi a continué de contribuer largement à appuyer les employées et les travailleuses autonomes enceintes, et les employés et les travailleurs autonomes qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, malade ou blessé, ou qui prennent soin d'un membre de la famille qui risque de mourir ou de leur enfant gravement malade. Plus particulièrement, en 2013-2014, les prestataires d'assurance-emploi qui ont touché à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales ont utilisé en moyenne 46,9 semaines (93,8 %) des 50 semaines de prestations auxquelles ils avaient droit, soit une proportion semblable à celle de l'année précédente. Par ailleurs, en 2013-2014, EDSC a lancé la prestation d'assurance-emploi pour les parents d'enfants gravement malades, et, selon les données préliminaires, 1 733 parents ont touché cette prestation durant la première année partielle où elle a été offerte.

L'accès aux prestations spéciales d'assurance-emploi a été élargi en 2013-2014 afin de permettre aux prestataires d'assurance-emploi qui tombent malades ou se blessent pendant qu'ils touchent des prestations parentales de recevoir des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Il a été élargi encore davantage en vue de permettre aux prestataires d'assurance-emploi touchant des prestations de compassion ou des prestations pour parents d'enfants gravement malades de recevoir eux aussi des prestations de maladie de l'assurance-emploi s'ils tombent malades ou se blessent.

Sous-sous-programme 1.1.1.2 : Ententes de développement du marché du travail

Description

Afin d'aider les Canadiens sans emploi qui sont admissibles à l'assurance-emploi à se trouver rapidement du travail et de doter le pays d'une main-d'œuvre compétente capable de répondre aux besoins actuels et à venir des employeurs, le gouvernement du Canada a conclu des ententes bilatérales sur le développement du marché du travail avec les 13 provinces et territoires. Dans le cadre de ces ententes, le gouvernement du Canada verse un financement annuel de 1,95 milliard de dollars aux provinces et territoires, ce qui leur permet de concevoir et de mettre en œuvre des programmes de formation axés sur les compétences et l'emploi, comme des programmes de partenariats pour la création d'emplois et de subventions salariales ciblées à l'intention des chômeurs canadiens.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
2 143 726 934	2 126 030 035	(17 696 899)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
51	39	(12)

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du Programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les EDMT permettent aux provinces et aux territoires de verser des prestations d'assurance-emploi aux clients admissibles et d'offrir des services d'emploi à tous les Canadiens sans emploi	Nombre de clients occupant un emploi après avoir reçu des prestations d'assurance-emploi ou des services d'intervention **Source :** Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi	Sans objet (les cibles sont fixées par les provinces et les territoires)	**Résultat réel :** 2013-2014 : 171 956* **Résultat antérieur :** 2012-2013 : 161 993
	Proportion des clients occupant un emploi après avoir épuisé leurs semaines de prestations ou après avoir reçu des services d'intervention **Source :** Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi	Sans objet (les cibles sont fixées par les provinces et les territoires)	**Résultat réel :** 2013-2014 : 58,9 %* **Résultat antérieur :** 2012-2013 : 59,4 %

* Il y a un décalage dans la disponibilité des données.

Analyse du rendement et leçons retenues

Les EDMT sont mises en œuvre selon une structure permettant d'évaluer la pertinence de l'aide fournie pour obtenir ou conserver un emploi. Les évaluations tendent à confirmer l'efficacité des EDMT et l'obtention de résultats généralement positifs pour les participants. Plus particulièrement, les évaluations des EDMT ont montré que les clients avaient déclaré des niveaux de satisfaction élevés, que la situation d'emploi des participants s'était améliorée car ils travaillaient plus d'heures ou étaient mieux rémunérés (c.-à-d. revenus d'emploi accrus et taux d'emploi plus élevé dans les années suivant la participation au programme), et qu'il y avait une diminution du recours à l'assurance-emploi. Les résultats des EDMT se comparent avantageusement à ceux de programmes semblables exécutés à l'étranger.

Veuillez vous reporter au chapitre 3 du ***Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*** publié chaque année pour voir les analyses détaillées du rendement des EDMT.

Sous-programme 1.1.2 : Main-d'œuvre inclusive

Description

Les programmes d'intégration de la main-d'œuvre visent à aider les Canadiens, notamment les adultes sans emploi et les groupes ciblés, tels les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les Autochtones, et les membres de communautés de langue officielle en situation minoritaire, à développer leurs compétences, à accroître leur participation au marché du travail, à devenir autonomes et à s'adapter davantage aux changements sur le marché du travail.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
949 098 784	1 340 155 082	391 056 298

L'écart entre les dépenses réelles et les dépenses prévues est principalement attribuable à l'approbation du financement des ententes sur le marché du travail (Fonds canadien pour l'emploi), qui est survenue après l'approbation du Budget principal des dépenses de 2014-2015, et particulièrement compensé par les variations de la Stratégie emploi jeunesse et du Fonds pour l'emploi des Premières Nations. Pour 2014-2015, les fonds au titre des ententes sur le marché du travail ont été reçus au moyen du Budget supplémentaire des dépenses. Le programme a été prolongé pour six ans en 2014-2015 (se reporter au sous-sous-programme 1.1.2.8). Dans le cas de la Stratégie emploi jeunesse (sous-sous-programme 1.1.2.3), l'écart s'explique par les transferts aux autres ministères, le report de fonds à l'exercice 2016-2017 et les retards dans les projets. Quant au Fonds d'emploi pour les Premières Nations (1.1.2.9), l'écart est attribuable au report de fonds à l'exercice 2015-2016 et au nombre de renvois du Système de prestation améliorée des services, qui était moins élevé que prévu.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
682	668	(14)

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du Programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les groupes sous-représentés et les travailleurs vulnérables participent davantage au marché du travail	Taux de chômage par groupe désigné : jeunes, personnes handicapées, Autochtones et travailleurs âgés **Source** : Statistique Canada, Enquête sur la population active	Sans objet (indicateur contextuel)	**Résultats réels :** Voir le tableau ci-dessous

	2012	2013	2014
Jeunes	11,4 %	11,2 %*	11,1 %
Personnes handicapées**	s.o.	s.o.	s.o.
Autochtones	12,9 %*	11,7 %*	11,2 %
Travailleurs âgés	6,2 %	6,3 %*	6,2 %

* Les données de l'EPA sont rajustées périodiquement; par conséquent, les taux de chômage pour 2012 et 2013 ont changé depuis l'an dernier.

** Depuis la fin de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu en 2011, il n'existe plus de source annuelle signalant les taux de chômage des personnes handicapées.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, les ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi ont été mises en œuvre avec les provinces et les territoires; elles sont regroupées sous trois volets : 1) Subvention canadienne pour l'emploi; 2) Formation parrainée par l'employeur; 3) Services et soutiens à l'emploi. Grâce au Fonds canadien pour l'emploi, les provinces et les territoires disposent de la souplesse nécessaire pour concevoir et exécuter des programmes relevant des trois volets qui profitent à tous les Canadiens, y compris à ceux faisant partie de groupes sous-représentés. Dans le cadre du volet Services et soutiens à l'emploi, les provinces et les territoires financent un large éventail de services, comme des programmes d'alphabétisation et de numératie et des services d'aide à l'emploi et à l'employabilité, la priorité étant accordée aux travailleurs peu qualifiés et aux chômeurs qui n'ont pas droit à l'assurance-emploi. Des renseignements plus détaillés seront disponibles une fois que les provinces et les territoires auront fait rapport sur leurs résultats à l'automne 2015.

En 2014-2015, le Ministère a collaboré avec des signataires d'ententes autochtones et d'autres intervenants pour examiner les options futures concernant les programmes destinés aux Autochtones. Au nombre des activités figuraient la participation à des réunions de groupes de travail techniques avec des organisations autochtones nationales ainsi qu'à des réunions régionales sur la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, et l'exécution d'un sondage pour recueillir les commentaires des intervenants au sujet des options à envisager pour les futurs programmes destinés aux Autochtones. En outre, des tables rondes réunissant des organisations autochtones nationales et des intervenants ont eu lieu à l'échelle du pays.

Le Ministère a également mobilisé les signataires d'ententes sur les programmes du marché du travail destinés aux Autochtones et d'autres intervenants afin de mettre au point et de faire approuver des options pour ces programmes ainsi que pour la prestation des services après 2015. Il continue ainsi de s'assurer que les programmes destinés à la main-d'œuvre autochtone sont conformes aux obligations actuelles découlant des traités d'autonomie gouvernementale.

Sous-sous-programme 1.1.2.1 : Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones

Description

L'objectif de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) est d'accroître la participation des Autochtones au marché du travail canadien et de faire en sorte que les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis reçoivent la formation et possèdent les compétences nécessaires pour occuper un emploi durable et valorisant. La SFCEA vise à améliorer les résultats du marché du travail par différents moyens : acquisition de compétences en fonction de la demande; établissement de partenariats avec le secteur privé, les provinces et les territoires; et amélioration de la reddition de comptes. La SFCEA soutient un réseau composé de plus de 80 organismes autochtones qui conçoivent et fournissent des programmes et des services visant à aider les Autochtones à se préparer à travailler ainsi qu'à trouver et à conserver un emploi intéressant et durable, à aider les jeunes autochtones à réussir leur passage des études au marché du travail ou à retourner aux études ainsi qu'à offrir aux clients des mesures de soutien en matière de garde d'enfants, ce qui comprend l'aide fournie dans le cadre de l'Initiative de services de garde pour les Premières Nations et les Inuits. Ce programme est financé au moyen du paiement de transfert suivant : Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
277 362 997	272 648 937	(4 714 060)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
186	179	(7)

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Grâce à des activités de formation sur les compétences et de formation en emploi, des Autochtones acquièrent les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour s'intégrer au marché du travail	Nombre de clients qui ont terminé ou sont en voie de terminer des activités de formation à l'emploi Source : Données administratives	60 000	**Résultat réel :** 2014-2015 : 54 751 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 53 188 2012-2013 : 48 910

Analyse du rendement et leçons retenues

Les résultats indiquent que 54 751 clients avaient achevé ou étaient en voie d'achever des interventions de formation menant à l'emploi en 2014-2015. Ce nombre comprend les nouveaux clients et des clients établis qui peuvent avoir entrepris leur plan d'action pluriannuel lors d'une année précédente. Au total, 9 767 clients sont retournés à l'école et 20 274 clients avaient un emploi dans le cadre du programme de la SFCEA[7], ce qui dépasse la cible annuelle de 14 000 à 16 500 clients ayant un emploi tous les ans.

EDSC a achevé l'évaluation conjointe de la SFCEA et du Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) en évaluant divers aspects des programmes, notamment leur pertinence continue, leur rendement, leur conception, leur exécution et leur mise en œuvre. Les données sur le rendement recueillies aux fins des activités de surveillance permanente ont soutenu l'évaluation. Il est ressorti de l'évaluation que la SFCEA et le FCP sont pertinents, et il y a persistance d'un besoin réel de programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones canadiens. Les éléments probants recueillis montrent que les deux programmes produisent les résultats souhaités.

L'évaluation[8] a aussi confirmé qu'un nombre important de partenariats pour le développement du marché du travail ont été établis avec des établissements de formation et des employeurs des secteurs public et privé, et que ces partenariats sont viables. Il est également ressorti de l'évaluation que les signataires d'ententes autochtones financées ont des professions cibles qui sont recherchées et harmonisent leurs programmes avec la demande du marché du travail dans leur région. Bien qu'une analyse de l'impact du programme n'ait pu être effectuée que pour la SFCEA, les éléments probants disponibles montrent que les programmes produisent les résultats escomptés, ce qui comprend une amélioration de la situation d'emploi et des revenus d'emploi pour les clients.

Sous-sous-programme 1.1.2.2 : Fonds pour les compétences et les partenariats

Description

Le Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) vise à accroître la participation des Autochtones au marché du travail canadien en finançant des projets qui encouragent l'innovation et la création de partenariats, qui mettent à l'essai de nouvelles méthodes de prestation de services d'emploi et qui comblent des lacunes systémiques dans la prestation des services, en plus de permettre aux membres des Premières Nations, aux Inuits et aux Métis de perfectionner leurs compétences et de participer davantage au marché du travail. Le FCP est flexible et s'adapte aux besoins en constante évolution de l'économie canadienne. Ce programme est financé au moyen du paiement de transfert suivant : Fonds pour les compétences et les partenariats.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues (2014-2015)	Dépenses réelles (2014-2015)	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) (2014-2015)
53 016 559	49 368 334	(3 647 225)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu (2014-2015)	Réel (2014-2015)	Écart (2014-2015)
65	65	(11)

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la donation et les activités au sein du Programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Grâce à des programmes axés sur les compétences et les partenariats, des Autochtones acquièrent les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour s'intégrer au marché du travail	Nombre de clients qui ont terminé ou sont en voie de terminer une activité de formation à l'emploi Source : Données administratives	s.o.[1]	Résultat réel : 2014-2015 : 8 837 Résultats antérieurs : 2013-2014 : 9 884 2012-2013 : 4 803

[1] La cible initiale était de 2 100 personnes ayant obtenu un emploi, et non le nombre de clients du FCP qui ont terminé ou sont en voie de terminer une activité.

Analyse du rendement et leçons retenues

Les résultats indiquent que 9 837 clients (nouveaux clients et clients repartis) ont participé à des interventions de formation menant à l'emploi, que 5 007 clients avaient un emploi, et que 467 clients étaient retournés aux études en 2014-2015.

Il ressort de l'évaluation[2] par EDSC que la SFCEA et le PCP sont pertinents, et il y a persistance d'un besoin réel de programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones canadiens. Les éléments probants recueillis montrent que les deux programmes produisent les résultats souhaités.

Le PCP[3] devait prendre fin en mars 2015, mais il a été prolongé jusqu'au 31 mars 2021. Il est doté d'un budget de 15 millions de dollars en 2015-2016 et de 30 millions de dollars tous les ans par la suite à titre de programme permanent. Par conséquent, 17 projets dans des secteurs hautement prioritaires comme l'exploitation minière, la pêche et le gaz ainsi que la construction navale ont été prolongés pour une année additionnelle (2015-2016), tandis qu'on s'emploie à achever les plans nécessaires de conception et de mise en œuvre du programme.

Sous-sous-programme 1.1.2.3 : Stratégie emploi jeunesse

Description

La Stratégie emploi jeunesse (SEJ) est une initiative horizontale dirigée par EDSC à laquelle participent 10 autres ministères et organismes fédéraux qui aident les jeunes à réussir leur passage vers le marché du travail actuel en évolution. Elle comporte trois volets de programme : Connexion compétences, Objectif carrière et Expérience emploi été, qui comprend l'initiative Emplois d'été Canada. Ces programmes sont exécutés à l'échelle nationale, régionale et locale à l'aide de divers instruments de financement (p. ex. accords de contribution et modes de prestation directe). La SEJ aide les jeunes âgés de 15 à 30 ans à obtenir les renseignements relatifs aux carrières dont ils ont besoin ainsi qu'à acquérir les compétences, les connaissances et l'expérience de travail nécessaires pour trouver un emploi et le conserver. En tant que complément de la SEJ, l'initiative Sensibilisation jeunesse accorde une aide financière aux projets qui visent à répondre aux besoins en ressources humaines actuels et futurs de l'employeur, comme des stratégies de ressources humaines visant les jeunes. Les projets réalisés dans le cadre de Sensibilisation jeunesse sont financés au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* et obtiennent des fonds de nombreuses autres sources. Ce programme est financé au moyen du paiement de transfert suivant : Stratégie emploi jeunesse.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les jeunes ont accès à des programmes qui leur permettent d'avoir les compétences, les expériences d'apprentissage et les possibilités dont ils ont besoin pour trouver un emploi et le conserver ou pour retourner aux études	Nombre de clients servis Source : [illegible]	[illegible]	**Résultat réel :** 2014-2015 : [illegible] **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : [illegible] 2012-2013 : [illegible]

Analyse du rendement et leçons retenues

Pour aider les jeunes à faire la transition de l'école vers leur premier emploi et permettre aux jeunes canadiens d'acquérir une expérience de travail concrète, le gouvernement a annoncé dans le budget de 2014 qu'il consacrerait 40 millions de dollars en deux ans à la création d'un maximum de 3 000 stages à plein temps pour des diplômés du postsecondaire dans des domaines où la demande est forte, comme les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques et les métiers spécialisés. Cet investissement de 40 millions de dollars fait partie du montant additionnel de 70 millions de dollars annoncé dans le budget de 2013. En outre, dans le but de faciliter l'établissement de liens entre les petites et moyennes entreprises (PME) et les jeunes, un montant annuel de 15 millions de dollars a été réaffecté, au sein de la SEJ, en vue de financer jusqu'à 1 000 stages dans des PME pour des diplômés du postsecondaire.

Dans l'ensemble, la SEJ a aidé un nombre considérable de jeunes à acquérir les compétences, l'expérience de travail et les capacités nécessaires afin de bien s'intégrer à la population active. En 2014-2015, EDSC, au moyen de la SEJ, a fourni des services à 42 595 jeunes Canadiens. De ce nombre, près de 800 sont retournés aux études et environ 5 200 ont trouvé un emploi ou un travail autonome. En 2014-2015, la SEJ a desservi un nombre de clients inférieur à la cible en raison de divers facteurs, notamment des délais dans le lancement des appels de propositions et des délais dans l'approbation et la mise en œuvre des projets réalisés dans le cadre de Connexion compétences et d'Objectif carrière.

Conformément à ce qui a été annoncé dans le budget de 2014, on s'emploie à améliorer la SEJ afin de permettre aux jeunes d'acquérir une expérience de travail plus pratique et concrète, et de les aider à faire des choix de carrière plus éclairés qui les préparent à la transition vers le marché du travail.

L'***Évaluation sommative de l'initiative horizontale Stratégie emploi jeunesse***[9] a été publiée le 29 juillet 2015. D'après celle-ci, la SEJ demeure pertinente dans le contexte du marché du travail actuel, et continue à améliorer la vie des jeunes canadiens.

Sous-sous-programme 1.1.2.4 : Initiative ciblée pour les travailleurs âgés

Description

L'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) est une initiative fédérale, provinciale et territoriale à frais partagés qui aide les chômeurs âgés (de 55 à 64 ans, en général) dans les collectivités où le taux de chômage se maintient à un niveau élevé ou qui sont touchées par des réductions de personnel considérables ou des fermetures d'entreprises. Les travailleurs âgés peuvent ainsi participer à des programmes ayant pour but d'améliorer leur employabilité ou de favoriser leur réintégration sur le marché du travail. Les villes dont la population est inférieure à 250 000 habitants sont admissibles. L'ICTA est mise en œuvre au moyen d'ententes bilatérales aux termes desquelles les provinces et les territoires participants sont tenus de déterminer les collectivités touchées de sorte que les activités soient ciblées ainsi que de concevoir, d'exécuter et de surveiller les projets, et de produire des rapports à cet égard. Les projets doivent comprendre des activités d'aide à l'emploi, telles que des ateliers sur la rédaction de curriculum vitae et les techniques d'entrevue, des services d'orientation et des clubs de recherche d'emploi, et au moins deux autres activités visant à améliorer l'employabilité, comme l'évaluation des acquis, la formation axée sur les compétences, l'acquisition d'une expérience de travail ou l'assistance nécessaire au démarrage d'une petite entreprise. Cette initiative est financée au moyen du paiement de transfert suivant : Initiative ciblée pour les travailleurs âgés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
1 163 326	21 243 497	20 080 171

Le RPP de 2014-2105 n'incluait pas les dépenses prévues au titre du programme pour l'exercice visé, car la décision concernant le renouvellement du programme n'avait pas encore été prise. Dans le budget de 2014, le gouvernement a subséquemment renouvelé l'ICTA jusqu'au 31 mars 2017. L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable aux dépenses provinciales et territoriales en 2014-2015, étant donné que les provinces et les territoires ont établi des accords de renouvellement à diverses dates durant l'exercice. Le prochain cycle de rapports tiendra compte du renouvellement de trois ans du programme jusqu'au 31 mars 2017.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
8	9	1

Résultats du rendement*

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les travailleurs âgés ont accès à des programmes qui leur permettent d'avoir les compétences, les expériences d'apprentissage et les possibilités dont ils ont besoin pour réintégrer le marché du travail ou améliorer leur employabilité	Nombre de projets de l'ICTA qui ont été approuvés ou prorogés* **Source :** Données administratives	Il revient aux provinces et aux territoires de concevoir et d'exécuter des projets liés à l'ICTA qui répondent aux besoins du marché du travail local et à ceux de leurs clients	**Résultat réel :** 2014-2015 : 156 **Résultat antérieur :** 2013-2014 : s.o.
	Nombre de clients ciblés par les provinces et les territoires pour participer à des projets de l'ICTA* **Source :** Données administratives	Il revient aux provinces et aux territoires de concevoir et d'exécuter des projets liés à l'ICTA qui répondent aux besoins du marché du travail local et à ceux de leurs clients	**Résultat réel :** 2014-2015 : 3 421 **Résultat antérieur :** 2013-2014 : s.o.

* L'ICTA devait prendre fin le 31 mars 2014; cependant, dans le budget de 2014, le gouvernement a renouvelé le programme jusqu'au 31 mars 2017. Les mesures de rendement ont été mises à jour en conséquence.

Analyse du rendement et leçons retenues

Dans le budget de 2014, le gouvernement a renouvelé l'ICTA pour trois années additionnelles (jusqu'au 31 mars 2017). Les critères d'admissibilité à l'ICTA ont été élargis afin de soutenir les collectivités où les besoins des employeurs ne sont pas comblés ou dans lesquelles il y a un déséquilibre des compétences, de sorte que les collectivités dans lesquelles le marché du travail est plus restreint puissent aussi y prendre part, en plus des collectivités qui font face à un taux de chômage élevé, à des mises à pied massives et à des fermetures. Le gouvernement a réitéré cet engagement dans le budget de 2015.

En 2014-2015, les provinces et les territoires ont mis en œuvre 156 projets liés à l'ICTA (44 nouveaux projets; 112 prolongations) qui viennent en aide à environ 3 421 travailleurs âgés sans emploi dans de petites collectivités vulnérables partout au Canada.

Les évaluations des diverses phases du programme effectuées jusqu'ici révèlent l'obtention de résultats constants. Les plus récentes constatations du rapport d'évaluation sommative (publié en juillet 2014) indiquent que 75 % des participants aux projets de l'ICTA ont trouvé un emploi rémunéré après leur participation au programme, et que la majorité des anciens participants à l'ICTA ayant répondu au sondage estimaient que leur participation au programme avait amélioré leur employabilité.

Les responsables de l'ICTA d'EDSC ont préparé un recueil complet des pratiques exemplaires en 2014-2015. À partir des commentaires fournis par l'ensemble des provinces et des territoires, le recueil présente des pratiques ou des projets novateurs liés à l'ICTA provenant de toutes les administrations. Il rend compte d'une collaboration fédérale-provinciale-territoriale unique en son genre, fait le point sur les pratiques exemplaires et les leçons retenues, et favorise le dialogue ainsi que l'adoption d'approches prospectives concernant les programmes à l'échelle du pays. Cette compilation peut devenir un outil d'apprentissage exceptionnel en vue de promouvoir des pratiques efficaces et novatrices relatives au marché du travail, et ce, non seulement pour les travailleurs âgés, mais aussi pour tous les programmes et groupes de clients.

Sous-sous-programme 1.1.2.5 : Fonds d'habilitation pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire

Description

Le Fonds d'habilitation représente la principale contribution d'EDSC à la *Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013-2018 : éducation, immigration, communautés*. Ce programme favorise le développement et le dynamisme des communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) en renforçant les capacités communautaires et en favorisant les partenariats dans les domaines des ressources humaines et du développement économique communautaire. Le Fonds d'habilitation fournit du financement aux organisations reconnues comme représentant des CLOSM au moyen d'accords de contribution, qui soutiennent des activités telles que l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de plans de développement économique communautaire et de développement des ressources humaines pour les CLOSM, la création, la mise en œuvre et la consolidation de projets de collaboration communautaires, ainsi que la mobilisation des intervenants communautaires pour poursuivre le développement économique des collectivités. Le Fonds d'habilitation est l'initiative fondamentale du gouvernement du Canada en matière de développement économique et de développement du capital humain pour les CLOSM. Ce programme est financé au moyen du paiement de transfert suivant : Fonds d'habilitation pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
13 467 778	13 362 170	(105 608)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
10	13	3

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les bénéficiaires et les CLOSM ont une capacité accrue de planifier, de créer des partenariats et d'obtenir du financement additionnel afin de mettre en œuvre des projets de développement économique communautaire et de développement des ressources humaines, et de les soutenir	Montant des fonds additionnels obtenus à l'appui du développement économique communautaire **Source :** Données administratives	23 M$	**Résultat réel :** 2014-2015 : 15,5 M$ **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 22,8 M$ 2012-2013 : 23 M$ 2011-2012 : 23,1 M$

Analyse du rendement et leçons retenues

Les organismes bénéficiaires ont réalisé d'importants progrès dans la diversification des fonds en 2014-2015 afin de répondre à de nouvelles exigences ministérielles. En 2013-2014, le Fonds d'habilitation a introduit de nouvelles exigences de programme auxquelles doivent satisfaire les bénéficiaires de fonds. Ainsi, ces derniers doivent accroître les investissements provenant de sources non gouvernementales et moins compter sur un financement de base du Fonds d'habilitation.

Par conséquent, les organismes bénéficiaires du Fonds d'habilitation ont réussi à obtenir plus de 15,5 millions de dollars en 2014-2015 de sources non gouvernementales. Cela représente près de 68 % de la cible, qui est établie à 23 millions de dollars. Le réseau du Fonds d'habilitation a une longue tradition de consolidation des ressources pour la mise en œuvre d'initiatives de développement économique dans les collectivités. En 2014-2015, les bénéficiaires de fonds ont mobilisé près de 1,30 $ pour chaque dollar investi au moyen du Fonds d'habilitation. L'exercice 2014-2015 était le premier exercice d'une entente triennale conclue avec le Réseau du Fonds d'habilitation. Des exigences additionnelles ont été fixées lors de l'appel de propositions de 2013-2017, afin d'améliorer davantage l'efficience et le rendement du programme, et de favoriser l'expansion économique dans les CLOSM :

- diversifier le financement, en particulier la valeur en dollar des investissements de sources non gouvernementales, c'est-à-dire augmenter de 30 % le montant en dollars obtenu du secteur non gouvernemental par chaque organisme bénéficiaire (année de référence 2012-2013);

- augmenter la proportion des fonds consacrés aux projets par rapport à ceux consacrés aux opérations, c'est-à-dire faire passer collectivement la proportion des dépenses des activités de base de 70 % (année de référence 2012-2013) à 58 %.

Compte tenu de ces exigences, les bénéficiaires de fonds ont alloué d'importantes ressources à la planification stratégique au cours de la première année de l'entente. Tous les organismes ont créé des plans d'actions individuels et les ont soumis à EDSC; dans ces plans, ils présentent les moyens qu'ils prendront pour respecter les deux nouvelles exigences ministérielles, notamment les types d'initiatives qu'ils mettront en œuvre pour ce faire.

Les résultats obtenus pendant la première année de leurs ententes de trois ans sont moins élevés que prévu, mais le niveau de fonds mobilisés a permis de réaliser environ 285 projets et activités prioritaires dans des CLOSM à l'échelle du pays. Ces projets et activités serviront à renforcer la vitalité économique des CLOSM et la participation au marché du travail.

Le Fonds d'habilitation continuera de promouvoir les organisations et de les aider à diversifier leurs sources de financement. La diversification du financement contribue à réduire les risques pour les organismes, permet l'établissement de partenariats novateurs et a donné lieu à des projets très bien adaptés aux divers contextes.

Le programme a poursuivi la collaboration avec les bénéficiaires des fonds et les dirigeants du réseau pour renforcer la gouvernance du développement des ressources économiques et humaines dans les CLOSM. Dans le cadre de la réponse du Fonds d'habilitation à la plus récente évaluation sommative, le Réseau d'action économique a été mis sur pied en vue de fournir une structure autonome aux fins d'échanges utiles pour renforcer la capacité et établir des partenariats efficaces, dans le but de soutenir la mise en œuvre de stratégies et d'initiatives. Le Réseau d'action économique, bien qu'il en soit toujours à l'étape de la mise en œuvre, produit déjà des résultats en fournissant un mécanisme pour la planification conjointe et la prise de mesures concrètes. Tandis que sa mise en œuvre se poursuit, le Réseau d'action économique créera des possibilités de planification et d'élaboration de projets conjoints faisant intervenir des gouvernements, des représentants du secteur privé et des organismes communautaires.

Sous-sous-programme 1.1.2.6 : Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées

Description

Au moyen d'ententes bilatérales à frais partagés, le gouvernement du Canada transfère des fonds (englobant 50 % des coûts admissibles, jusqu'à concurrence d'un montant maximal prédéterminé) pour des programmes et des services provinciaux qui améliorent la situation d'emploi des personnes handicapées en les aidant à accroître leur employabilité, en augmentant les possibilités d'emploi qui s'offrent à elles et en misant sur leurs connaissances. Comme ces personnes se heurtent à des difficultés particulières sur le marché du travail, les programmes financés par les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH) peuvent être globaux et intégrer des volets liés à la santé, à l'éducation et à l'aspect social de la participation au marché du travail. Puisque leurs besoins peuvent varier d'une province à l'autre, ces administrations disposent de la latitude voulue pour établir la conception et l'exécution des programmes dans les cinq domaines prioritaires

suivants : éducation et formation; participation au marché du travail; possibilités d'emploi; établissement de liens entre les employeurs et les personnes handicapées; renforcement des connaissances. Ce programme utilise des fonds provenant du paiement de transfert suivant : ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
222 993 403	222 820 816	(172 587)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
7	7	–

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Améliorer la situation d'emploi des Canadiens handicapés en les aidant à accroître leur employabilité, en augmentant le nombre de possibilités d'emploi qui leur sont offertes et en misant sur les connaissances actuelles	Nombre d'interventions auprès des clients pour améliorer l'employabilité **Source :** Données administratives	300 000	**Résultat réel*** : 2013-2014 : s.o. **Résultat antérieur :** 2012-2013 : s.o.

* L'information sur le rendement est incluse dans les rapports annuels des provinces.

Analyse du rendement et leçons retenues

Dans le budget de 2014, le gouvernement du Canada a annoncé la mise en place de nouvelles EMTPH à compter de 2014-2015, et leur mise en œuvre va bon train dans les provinces et les territoires.

Dans le cadre des nouvelles EMTPH, le gouvernement du Canada versera 222 millions de dollars par année, auquel s'ajoutera un montant égal fourni par les provinces et les territoires, au titre des programmes conçus pour améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées en les aidant à accroître leur employabilité, en augmentant les possibilités d'emploi et en prouvant que ces investissements produisent les meilleurs résultats possible pour la population canadienne.

Les administrations provinciales et territoriales doivent faire rapport des résultats des programmes financés dans le cadre des EMTPH. Elles présentent actuellement des résultats sur le nombre de participants aux programmes et aux services, le nombre de participants qui mènent à bien un programme ou reçoivent un service lorsque l'intervention comporte une date précise de début ou de fin, et le nombre de participants ayant obtenu ou conservé un emploi (lorsque le programme ou le service appuie une telle activité). On trouvera les rapports annuels qui contiennent ces renseignements **en ligne**[10].

Dans le cadre des nouvelles EMTPH, les provinces et les territoires ont convenu de faire rapport sur 10 nouveaux indicateurs de rendement, qui sont requis dans le cadre de leurs rapports annuels et communiqués au gouvernement du Canada. Les rapports annuels sont publiés en décembre. Les administrations ont été autorisées à produire par étapes leurs rapports sur les indicateurs, et elles devront faire rapport sur tous les indicateurs en 2015-2016, sauf en cas d'exception particulière dont auront convenu le gouvernement du Canada et la province ou le territoire concerné. Ces rapports annuels présenteront aussi de l'information sur les activités de mobilisation des employeurs et des intervenants, et sur les mesures prises à la suite de cette mobilisation.

Des réunions multilatérales réunissant des représentants du gouvernement du Canada et de l'ensemble des provinces et des territoires ont eu lieu en 2014-2015. Durant ces réunions, les administrations ont collaboré en vue de définir et de préciser le niveau de données pour chacun des indicateurs qui seront inclus dans leurs rapports annuels à compter de 2015-2016.

Sous-sous-programme 1.1.2.7 : Fonds d'intégration pour les personnes handicapées

Description

Le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées aide les personnes handicapées possédant peu ou pas d'expérience du marché du travail à se préparer à l'emploi, à trouver un emploi ou à travailler à leur compte, et à perfectionner les compétences dont elles ont besoin pour conserver leur nouvel emploi. Le Fonds permet d'accroître le bien-être économique et social des personnes handicapées, de leur famille et de leur collectivité en aidant ces personnes à améliorer leur employabilité, en améliorant et en facilitant leur accès aux possibilités d'emploi, et en favorisant leur intégration au marché du travail. En plus d'encourager les services d'emploi (évaluation des besoins, services d'orientation et gestion des dossiers), le programme soutient les interventions de programme adaptées

aux besoins de chacun, y compris celles qui améliorent les compétences des participants ou leur permettent d'acquérir une expérience de travail ou de démarrer leur propre entreprise. Ce programme est financé au moyen du paiement de transfert suivant : Fonds d'intégration pour les personnes handicapées.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
49 132 143	40 180 710	(8 951 433)
L'écart est attribuable à divers facteurs, notamment les retards dans l'approbation et la mise en œuvre des projets.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
61	54	(7)
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les personnes handicapées ont amélioré leur employabilité, ont obtenu un emploi, sont devenues travailleuses autonomes ou sont retournées aux études	Nombre de clients dont l'employabilité s'est améliorée **Source** : Données administratives	6 483	**Résultat réel :** 2014-2015 : 3 075 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 3 942 2012-2013 : 3 786

Analyse du rendement et leçons retenues

Dans l'ensemble, le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées a eu un effet positif sur le développement des compétences et l'employabilité des personnes handicapées. Les données sur les participants au programme révèlent une augmentation du travail salarié, des gains appréciables en termes de développement des compétences et d'expérience de travail, et une participation plus active au marché du travail.

Le Fonds d'intégration a servi moins de personnes en 2014-2015 qu'au cours de l'exercice précédant. En effet, le nombre de personnes servies est passé de 5 012 en 2013-2014 à 3 473 en 2014-2015. Par ailleurs, le nombre de clients qui ont trouvé un emploi après avoir participé à une activité du programme est passé de 1 879 à 1 455, et le nombre de ceux qui sont retournés aux études est passé de 290 en 2013-2014 à 192 en 2014-2015.

De plus, le nombre de participants qui ont amélioré leur employabilité n'a pas atteint la cible du résultat attendu en raison de divers facteurs, dont les retards dans l'approbation et la mise en œuvre des projets. Ce nombre a diminué, passant de 3 942 participants en 2013-2014 à 3 075 en 2014-2015.

Dans le budget de 2013, le gouvernement a annoncé une majoration permanente de 10 millions de dollars par année du Fonds d'intégration à compter de 2015-2016. Il a aussi annoncé dans ce budget que le Fonds d'intégration ferait l'objet de réformes afin qu'il fournisse des solutions de formation davantage axées sur la demande pour les personnes handicapées et qu'il soit mieux adapté aux besoins du marché du travail.

En 2014-2015, on a approuvé l'apport de réformes au Fonds d'intégration pour faire en sorte que celui-ci permette à un plus grand nombre de jeunes d'acquérir une expérience de travail, favorise la participation des organismes communautaires et des employeurs à la conception et à l'exécution des programmes, fournisse aux personnes handicapées des expériences de travail plus pratiques et des soutiens ciblés à l'emploi, augmente le recours à l'innovation sociale et permette de mesurer les résultats à long terme des projets. Les réformes du Fonds d'intégration sont mises en œuvre en 2015-2016. Ces changements permettront au programme de mieux tenir compte des différents contextes et de mieux soutenir les résultats sur le marché du travail des personnes handicapées.

Une évaluation sommative du Fonds d'intégration[11] a été rendue publique en novembre 2014. Elle a révélé que le programme produit de bons résultats, qu'il demeure pertinent dans le contexte de l'obtention de résultats inégaux sur le marché du travail pour les personnes handicapées, et qu'il tient compte des orientations stratégiques du gouvernement du Canada ainsi que des secteurs prioritaires d'EDSC.

Sous-sous-programme 1.1.2.8 : Ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi

Description

Les ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi favorisent la participation directe des employeurs à la prise de décisions en matière de formation et l'augmentation des investissements du secteur privé dans le système de formation axée sur les compétences. Le gouvernement du Canada transfère des fonds aux provinces et aux territoires afin qu'ils puissent offrir des programmes et des services visant à accroître la participation à la population active et à aider les Canadiens à acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi et le conserver. Ce programme est formé de trois volets : la Subvention canadienne pour l'emploi, qui favorise une participation accrue des employeurs à la formation et une augmentation des investissements qu'ils réalisent en ce sens en leur offrant de l'aide financière selon le principe du partage des coûts afin qu'ils aident les Canadiens à acquérir les compétences nécessaires pour occuper les emplois disponibles; la formation parrainée par l'employeur, qui appuie la participation et la contribution des employeurs aux programmes de formation et aux mesures incitatives axés sur la demande; les services d'emploi et les mesures de soutien connexes, qui visent à accroître la participation des Canadiens au marché du travail tout en accordant la priorité aux chômeurs qui n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi et aux travailleurs peu spécialisés occupant un emploi. Une entente distincte de six ans a été signée avec le gouvernement du Québec, qui ne prévoit pas le versement de la Subvention canadienne pour l'emploi car les principes fondamentaux qui la sous-tendent font déjà partie intégrante du système de formation de la province. Toutefois, la nouvelle entente du Québec comprend un engagement à l'égard du renforcement de la production de rapports et de la responsabilisation. Ces ententes complètent d'autres programmes d'emploi et de formation axée sur les compétences offerts par les provinces et les territoires et financés par le gouvernement du Canada, notamment aux termes des ententes sur le développement du marché du travail et des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
2 026 018	501 780 880	499 754 862

L'écart entre les dépenses réelles et les dépenses prévues est principalement attribuable à l'approbation du financement des ententes sur le marché du travail (Fonds canadien pour l'emploi), qui est survenue après l'approbation du Budget principal des dépenses de 2014-2015. Pour 2014-2015, les fonds ont été reçus au moyen du Budget supplémentaire des dépenses. Le programme a été prolongé pour six ans en 2014-2015.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
14	15	1

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Accroître la participation des Canadiens au marché du travail en contribuant au financement des programmes provinciaux et territoriaux conçus pour les aider à acquérir les compétences requises pour trouver un emploi et le conserver; et augmenter la participation et l'investissement des employeurs dans la formation axée sur les compétences	Nombre de participants qui bénéficient de programmes relevant du Fonds canadien pour l'emploi **Source :** Rapports des provinces et des territoires	Année de référence	**Résultat réel :** 2014-2015 : s.o.[1] **Résultats antérieurs :** s.o.[2]
	Contribution moyenne d'un employeur au Fonds canadien pour l'emploi au cours d'une année donnée **Source :** Rapports des provinces et des territoires	Année de référence	**Résultat réel :** 2014-2015 : s.o.[1] **Résultats antérieurs :** s.o.[2]
	Changement du statut d'emploi des participants qui bénéficient de programmes relevant du Fonds canadien pour l'emploi **Source :** Rapports des provinces et des territoires	Année de référence	**Résultat réel :** 2014-2015 : s.o.[1] **Résultats antérieurs :** s.o.[2]

[1] Les résultats des provinces et des territoires pour la première année (2014-2015) commenceront à être présentés à l'automne 2015.
[2] On ne dispose pas de données historiques, car il s'agit d'une nouvelle entente.

Analyse du rendement et leçons retenues

Les ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi (les anciennes ententes sur le marché du travail) comprennent un financement de 500 millions de dollars par année pendant six ans (de 2014-2015 à 2019-2020). Elles ont été négociées avec succès et signées avec l'ensemble des provinces et des territoires, qui ont commencé à recevoir et à approuver des demandes au titre de la Subvention canadienne pour l'emploi en 2014-2015, ainsi qu'à accorder des subventions. L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi signée avec le Québec n'inclut pas le versement de la Subvention canadienne pour l'emploi, étant donné que les principes qui sous-tendent la Subvention sont déjà intégrés au système de formation du Québec. Les ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi ont permis de fournir des services d'emploi et des mesures de soutien aux Canadiens en ciblant les groupes vulnérables, notamment les personnes sans emploi qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi ainsi que les travailleurs peu qualifiés. Les provinces et les territoires commenceront à présenter leur premier rapport annuel à l'automne 2015.

Sous-sous-programme 1.1.2.9 : Fonds pour l'emploi des Premières Nations

Description

L'objectif du Fonds pour l'emploi des Premières Nations (FEPN) est de donner aux jeunes bénéficiaires de l'aide au revenu qui peuvent travailler la formation nécessaire afin de participer au marché du travail canadien. Le FEPN vise à donner une formation en cours d'emploi personnalisée aux clients bénéficiaires de l'aide au revenu, âgés de 18 à 24 ans, qui vivent dans les réserves des Premières Nations participantes et qui sont signalés vers le Fonds par l'intermédiaire du Système de prestation de service amélioré d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC). Le FEPN est offert par le réseau de prestation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, et des organisations de prestation de service allochtones travaillent avec des établissements de formation et des employeurs locaux pour veiller à ce que les clients de l'aide au revenu reçoivent la formation dont ils ont besoin pour trouver un emploi et acquérir les connaissances et compétences que les employeurs recherchent.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues (2014-2015)	Dépenses réelles (2014-2015)	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) (2014-2015)
27 769 939	11 099 939	(16 669 703)

Les dépenses au titre du FEPN sont fondées sur le coût par client. Tous les clients servis par le FEPN d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada doivent être référés par le Système de prestation améliorée des services. En 2014-2015, 11,2 millions de dollars ont été reportés à 2015-2016 en raison des faibles niveaux de renvois prévus du Système de prestation améliorée des services. Des 2 664 clients qui devaient être référés au FEPN par le Système de prestation améliorée des services, 1 191 (environ 30 %) du nombre prévu ont réellement été référés et servis par le FEPN, ce qui explique l'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu (2014-2015)	Réel (2014-2015)	Écart (2014-2015)
13	10	3

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la donation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels en 2014-2015
Réduire la dépendance à l'aide au revenu des jeunes des Premières Nations vivant dans les réserves	Nombre de clients visés qui ont entamé ou qui vont en voie d'entamer une intervention de formation d'un an, ou qui ont obtenu un emploi et qui ne reçoivent plus une aide au revenu Source : Données administratives	2 000[1]	**Résultat réel :** 2014-2015 : 1 161 **Résultat antérieur :** 2013-2014 : Année de référence

[1] Cible par la date de la Réforme de l'aide au revenu pour le Programme de prestation québécois des services d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada. La date de 2 000 est basée sur 1 000 [illegible] pour la Réforme et le Programme de prestation québécois des services d'AADNC, à 211 bénéficiaires admissibles [illegible] [illegible] [illegible]

Analyse du rendement et leçons retenues

Selon les résultats pour 2014-2015, 1 161 nouveaux clients ont suivi une activité de formation d'un an (nouveaux clients et clients établis), 213 clients avaient un emploi et 39 clients étaient retournés aux études.

EDSC et AADNC continuent de travailler à la réalisation de l'objectif à long terme de la Réforme de l'aide au revenu (RAR). Certains des résultats clés de cette réforme n'ont pas été obtenus dans Q période actuelle, en partie en raison du retard dans le lancement de l'initiative. Plus particulièrement, les renvois de clients au PEPR d'EDSC par le Système de prestation québécois des services d'AADNC ont été considérablement inférieurs aux prévisions.

En 2014-2015, tous les bénéficiaires du PEPR ont été mobilisés au moyen d'une téléconférence multilatérale (décembre 2014) pour les informer de l'état de la RAR et recueillir leurs opinions sur la planification des visites sur place (ainsi des différences comparativement avec AADNC).

Des mesures correctives ont été prises dans toutes les régions, notamment une augmentation de la fréquence de la surveillance et de la consultation des bénéficiaires des fonds pour s'assurer du respect de la conception du programme et de l'adhérence aux principes et aux partenariats établis à l'appui de la RAR.

Des séances de consultation en personne visaient sur place ont été effectuées dans plus de 60 collectivités des Premières Nations, en collaboration avec AADNC. Ces visites avaient pour but de recueillir de l'information sur les difficultés et les réussites de la RAR après la première année de mise en œuvre, et de déterminer les raisons pour lesquelles les renvois au PEPR étaient inférieurs aux prévisions.

Sous-programme 1.1.3 : Main-d'œuvre qualifiée

Description

Les programmes de main-d'œuvre qualifiée appuient les investissements dans le perfectionnement professionnel pour accroître la productivité et la compétitivité des milieux de travail canadiens et les initiatives qui reconnaissent et mettent à contribution les compétences de l'ensemble des Canadiens. Dans le cadre de ces programmes, le gouvernement collabore avec des intervenants clés (entreprises, syndicats, établissements d'enseignement, provinces) pour favoriser le perfectionnement des compétences en milieu de travail de façon à répondre aux défis en milieu de travail. Ces programmes font également la promotion de la mobilité et des normes interprovinciales au Canada.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
162 679 051	133 678 952	(29 000 099)

L'écart est principalement attribuable à des problèmes liés à l'échéancier, à des retards dans la mise en œuvre de l'exécution du programme et à une réduction du nombre de Subventions à l'achèvement de la formation d'apprenti accordées (se reporter aux sous-sous-programmes 1.1.3.2 et 1.1.3.3).

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
90	133	43

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les employeurs et les autres intervenants encouragent le perfectionnement des compétences en milieu de travail qui répondent aux besoins des milieux de travail	Pourcentage d'apprentis visés par un métier désigné Sceau rouge **Source :** Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits	75 %	**Résultat réel :** 2013 : s.o.* **Résultat antérieur :** 2012 : 77 %*

* Les données du SIAI sont recueillies pour l'année civile, et il y a un décalage dans la disponibilité des données. Les résultats antérieurs sont ajustés en conséquence.

Analyse du rendement et leçons retenues

EDSC a réalisé d'importants progrès dans la modernisation du système d'apprentissage. Le prêt canadien aux apprentis a été instauré en janvier 2015; il vise à permettre aux apprentis dans un métier désigné Sceau rouge d'obtenir des prêts sans intérêt pouvant s'élever jusqu'à 4 000 $ par période de formation technique. Afin de surmonter les obstacles non financiers à la formation technique des apprentis, le projet pilote Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis a lancé son premier appel de propositions en janvier 2015. On s'attend à ce que les projets commencent à être mis en œuvre en 2015-2016.

EDSC collabore avec les provinces et les territoires dans le cadre du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) pour exécuter le programme du Sceau rouge. Il assume un leadership concernant l'élaboration des normes interprovinciales Sceau rouge et les examens relatifs aux métiers. L'une des principales priorités du CCDA a été l'élaboration de nouvelles normes professionnelles du Sceau rouge (NPSR). Celles-ci font intervenir l'apport d'améliorations aux processus et aux formats pour les normes, qui ont été mis à l'essai dans deux métiers. EDSC et le CCDA ont aussi mis en œuvre des mesures visant à améliorer les examens du Sceau rouge et à minimiser les compromis en matière d'examen.

Afin d'accroître l'uniformité des processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers dans les métiers désignés Sceau rouge à l'échelle des administrations et d'améliorer l'information dont disposent les travailleurs formés à l'étranger, le CCDA a mis au point une procédure commune de demande et de vérification qui est mise à l'essai dans six administrations en 2015-2016.

Grâce à la collaboration avec les provinces et les territoires dans le cadre du CCDA et du Forum des ministres du marché du travail (FMMT), des progrès considérables ont été réalisés concernant l'harmonisation des exigences de formation et de certification dans dix métiers désignés Sceau rouge, et les provinces et les territoires commencent à mettre en œuvre les changements. Un plan à long terme a été élaboré en vue d'élargir l'harmonisation à quelque 30 métiers désignés Sceau rouge d'ici 2020.

Enfin, EDSC continue de collaborer avec les provinces et les territoires pour accroître la participation des employeurs aux activités d'apprentissage. L'année dernière, le CCDA a commandé un rapport visant à étayer de nouveaux efforts de collaboration de la part du FMMT pour encourager la participation des employeurs. En outre, EDSC, de concert avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Construction de Défense Canada, a lancé en juin 2014 l'Initiative pour l'embauche d'apprentis, afin de soutenir le recours à des apprentis dans le cadre des marchés fédéraux de construction et d'entretien. En vue d'établir une base de référence pour le recours à des apprentis dans les marchés fédéraux et d'étayer la prochaine étape de l'Initiative, une demande de renseignements a été effectuée à l'été 2014, et une enquête nationale auprès des employeurs dans les secteurs de la construction et de l'entretien a été menée en mars 2015.

Sous-sous-programme 1.1.3.1 : Programme d'appui aux initiatives sectorielles

Description

Le Programme d'appui aux initiatives sectorielles vise à répondre aux besoins actuels et émergents découlant des pénuries de travailleurs qualifiés en soutenant la production et la diffusion d'information sur le marché du travail, de normes professionnelles nationales et de mécanismes de certification et d'accréditation dans des secteurs clés de l'économie canadienne. Ce programme utilise des fonds provenant du paiement de transfert suivant : Programme des conseils sectoriels.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
8 933 392	8 651 942	(281 450)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
21	38	17
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les intervenants sectoriels profitent des produits de renseignement sur le marché du travail validés par l'industrie, des normes professionnelles nationales et des programmes de certification et d'accréditation	Recours accru aux programmes de certification et d'accréditation approuvés par l'industrie **Source :** Données administratives	Année de référence	**Résultat réel :** 2014-2015 : • 36 programmes de certification • 22 régimes d'accréditation **Résultat antérieur :** 2013-2014 : année partielle

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
	Recours accru à des renseignements sectoriels pertinents sur le marché du travail offerts au moment opportun, et aux normes professionnelles **Source :** Données administratives	Année de référence	**Résultat réel :** 2014-2015 : • 97 produits d'IMT (85 rapports d'IMT et 12 systèmes de prévisions); • 50 normes professionnelles **Résultat antérieur :** 2013-2014 : année partielle

Analyse du rendement et leçons retenues

Bien qu'il ait été prévu à l'origine que 2013-2014 serait un exercice de référence pour les résultats du programme, 2014-2015 a été le premier exercice *complet* durant lequel des projets du nouveau Programme d'appui aux initiatives sectorielles étaient actifs.

Depuis novembre 2013, un total de 32 projets pluriannuels ont été lancés dans le cadre du nouveau Programme. Vingt-neuf des 32 projets ont été approuvés dans le dernier trimestre de 2013-2014; ces projets en étaient donc à l'étape du démarrage en 2013-2014, et trois d'entre eux ont débuté en 2014-2015.

Les nouveaux indicateurs suivants ont été déterminés à l'appui des rapports améliorés pour 2015-2016 :

- nombre de rapports de renseignements sur le marché du travail ou de systèmes de prévision, de normes professionnelles nationales et de programmes de certification et d'accréditation élaborés ou mis à jour grâce à des projets du Programme d'appui aux initiatives sectorielles;
- pourcentage des bénéficiaires visés qui utilisent des produits du Programme d'appui aux initiatives sectorielles (information sur le marché du travail, normes professionnelles nationales, certification et accréditation).

Sous-sous-programme 1.1.3.2 : Métiers spécialisés et apprentissage (programme du Sceau rouge)

Description

Le programme Métiers spécialisés et apprentissage vise les gens de métiers spécialisés et les apprentis inscrits et est mise en œuvre en collaboration avec les provinces et les territoires dans le cadre du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge en vue de constituer un effectif de gens de métiers hautement qualifié, productif et mobile. Le Programme s'intéresse aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée, à la mobilité de la main-d'œuvre, à la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger et à la participation de l'employeur au programme du Sceau rouge, au moyen de l'élaboration de normes professionnelles nationales novatrices et d'évaluations en matière d'accréditation pour les métiers désignés Sceau rouge, la recherche et l'innovation ainsi que la promotion du programme du Sceau rouge en tant que norme de choix de l'industrie. Ces activités favoriseront la mise en place de systèmes d'apprentissage plus cohésifs et inclusifs au Canada, une plus grande mobilité des apprentis et des travailleurs accrédités de même qu'une augmentation du nombre de compagnons d'apprentissage possédant la désignation Sceau rouge.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
10 533 086	7 868 924	(2 664 162)
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à des retards concernant les marchés et à des frais de déplacement et de réunion inférieurs aux prévisions.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
36	45	9

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
L'industrie reconnaît le programme du Sceau rouge comme la norme de certification des compétences des métiers spécialisés	Pourcentage des normes professionnelles des métiers désignés Sceau rouge qui sont à jour et qui rendent compte des besoins du marché du travail **Source :** Données administratives	100 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 96 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 96 % 2012-2013 : 98 %

Analyse du rendement et leçons retenues

EDSC finance et exécute le programme du Sceau rouge en collaboration avec les provinces et les territoires, par l'intermédiaire du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). Le programme compte actuellement 57 métiers. Des partenariats avec l'industrie et les provinces et territoires garantissent en temps opportun la qualité supérieure des produits du Sceau rouge. Les analyses nationales de profession et les examens du Sceau rouge sont à jour dans une proportion de 96 %. Le délai moyen d'élaboration est de 9,35 mois pour les analyses et de 16 mois pour les examens. En 2014, le nombre de certificats du Sceau rouge délivrés a crû de 29,5 % (6 264 certificats de plus) par rapport à l'année précédente, pour atteindre au total 27 439 certificats. Cette hausse reflète le taux d'achèvement par suite de l'augmentation du nombre d'inscriptions à des métiers désignés Sceau rouge, après la récession en 2009.

À la réunion du CCDA avec les intervenants en 2015, on a confirmé un soutien concernant les priorités stratégiques du programme du Sceau rouge, comme les travaux visant à renforcer le programme, l'amélioration des processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers et la promotion de l'harmonisation des exigences de formation d'apprentissage et de certification dans les métiers ciblés. Les intervenants ont insisté sur la nécessité de se concentrer sur des éléments qui harmoniseront la mobilité des apprentis et inciteront ces derniers à achever leur formation, comme la séquence des niveaux de formation technique en classe. Le rapport annuel du CCDA sur la gestion du programme du Sceau rouge est affiché sur le site **sceau-rouge.ca**.

En 2014-2015, l'élaboration de normes améliorées pour les métiers d'électricien en construction et de tuyauteur-monteur d'appareils de chauffage a beaucoup progressé, dans le cadre de l'initiative Renforcer le Sceau rouge. Ces normes professionnelles ont été mises à l'essai pour améliorer le contenu et la fonctionnalité des normes du Sceau rouge, en vue de mieux soutenir l'harmonisation de la formation d'apprenti et de la certification provinciale et territoriale. Des comités consultatifs nationaux de l'industrie ont été établis pour chaque métier faisant partie de ce projet pilote, afin de donner à l'industrie un rôle additionnel dans la direction du processus d'élaboration des normes.

Les activités de communication et de sensibilisation ont attiré 355 084 visiteurs au site Web du Sceau rouge. Le kiosque du Sceau rouge se déplace un peu partout au Canada pour faire connaître les métiers spécialisés et le programme du Sceau rouge aux travailleurs formés à l'étranger, aux étudiants, aux enseignants, aux représentants de l'industrie et au grand public. Le kiosque et le matériel de promotion du Sceau rouge ont servi à informer les Canadiens sur la valeur du programme et des apprentissages, à l'occasion d'événements nationaux et régionaux. EDSC, dans sa fonction de secrétariat national du programme, a répondu à plus de 1 750 courriels et 675 messages sur la ligne d'information du Sceau rouge.

Sous-sous-programme 1.1.3.3 : Subventions aux apprentis

Description

Les subventions aux apprentis consistent en deux programmes intégrés d'appui aux apprentis qui ont choisi un métier désigné Sceau rouge : la Subvention incitative aux apprentis (SIA) et la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti (SAFA). Ces programmes contribuent à constituer un effectif des métiers spécialisés qui concorde avec la demande et s'adapte au marché du travail actuel pour les métiers spécialisés. La SIA (lancée en 2007) est une subvention en espèces imposable de 1 000 $ par année versée aux apprentis inscrits qui terminent avec succès la première ou la deuxième année (ou le niveau équivalent) de leur programme d'apprentissage dans un métier désigné Sceau rouge, jusqu'à un maximum à vie de 2 000 $ par apprenti admissible. La SAFA (lancée en juillet 2009, dont l'admissibilité est rétroactive au 1er janvier 2009) est un programme de demande de subventions qui consent une subvention additionnelle imposable de 2 000 $ en espèces aux apprentis inscrits qui terminent avec succès leur programme d'apprentissage et obtiennent un certificat de compagnon dans un métier désigné Sceau rouge. Ce programme est financé au moyen du paiement de transfert suivant : subventions aux apprentis.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
114 932 395	99 804 878	(15 127 517)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable à une participation inférieure aux prévisions. Compte tenu de la stabilité relative des conditions économiques et du nombre d'inscriptions à des programmes d'apprentissage, le nombre de subventions accordées devrait augmenter graduellement, en concordance avec la hausse de la demande de travailleurs dans les métiers spécialisés.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
4	3	(1)

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
La progression du participant dans un programme d'apprentissage d'un métier désigné Sceau rouge et les taux de réussite augmentent	Nombre de subventions incitatives accordées **Source :** Données administratives	57 900	**Résultat réel :** 2014-2015 : 52 160 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 52 369 2012-2013 : 50 355 2011-2012 : 49 485 2010-2011 : 51 476 2009-2010 : 58 903
	Nombre de subventions d'achèvement accordées **Source :** Données administratives	25 800	**Résultat réel :** 2014-2015 : 24 043 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 22 255 2012-2013 : 25 664 2011-2012 : 25 483 2010-2011 : 25 678 2009-2010 : 18 860

Analyse du rendement et leçons retenues

La participation au programme de la SIA est demeurée relativement constante, passant de 52 369 participants en 2013-2014 à 52 160 en 2014-2015. Le nombre de SAFA a augmenté, passant de 22 255 en 2013-2014 à 24 043 en 2014-2015.

Depuis la mise en œuvre du programme de subventions aux apprentis, le gouvernement du Canada a contribué à faire connaître le programme au moyen de cinq campagnes publicitaires nationales. Ces campagnes ont encouragé les Canadiens à voir les métiers spécialisés comme des choix de carrière gratifiants.

Sous-sous-programme 1.1.3.4 : Alphabétisation et compétences essentielles

Description

Le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes vise à améliorer la sensibilisation aux connaissances et à l'information en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles, et à en améliorer l'application (chez les partenaires, les intervenants et les employeurs); à améliorer l'élaboration des outils et des mécanismes soutenant l'alphabétisation et l'acquisition de compétences essentielles en milieu de travail, ainsi qu'à réduire les obstacles non financiers au perfectionnement des compétences. Ce programme appuie la production, le transfert et l'application des connaissances par divers moyens : participation à l'élaboration d'approches novatrices; renforcement des capacités des secteurs de l'apprentissage des adultes, de l'alphabétisation et des compétences essentielles; et intégration des questions d'apprentissage des adultes, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles au sein des milieux de travail, des familles et des collectivités. Les fonds sont versés sous forme de subventions et de contributions non prévues par la loi. Ce programme utilise des fonds provenant du paiement de transfert suivant : Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
28 280 178	17 353 208	(10 926 970)

Le financement que le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles consacre aux ententes principales en vue de mieux faire connaître les compétences essentielles et d'accroître les connaissances à cet égard a pris fin en juillet 2014. Un appel ouvert pour la mise à l'essai et l'évaluation de modèles de formation novateurs a été lancé en janvier 2015, ce qui s'est traduit par des dépenses inférieures aux prévisions en 2014-2015.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
29	47	18

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens d'âge adulte possèdent les capacités de lecture et d'écriture et les compétences essentielles dont ils ont besoin pour faire leur travail, s'adapter au marché du travail et s'y épanouir, et pour apporter leur contribution à leur famille et leur collectivité	Le nombre d'intervenants qui ont renforcé leur capacité de répondre aux besoins des Canadiens en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles (bénéficiaires de subventions et de contributions) **Source :** Données administratives	29	**Résultat réel* :** 2014-2015 : 46 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 42 2012-2013 : 63
	Le nombre d'intervenants qui ont renforcé leur capacité de répondre aux besoins des Canadiens en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles (non bénéficiaires de subventions et de contributions) **Source :** Données administratives	4 000	**Résultat réel :** 2014-2015 : 5 794 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 4 961 2012-2013 : 4 741

* Un certain nombre d'ententes pluriannuelles du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles devaient prendre fin en 2014-2015. Par conséquent, les résultats réels des bénéficiaires de subventions et de contributions pour l'exercice tiennent compte des signataires de nouvelles ententes et des signataires d'ententes qui ont pris fin au cours de la période visée.

Analyse du rendement et leçons retenues

Ces dernières années, le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) a intensifié ses efforts pour joindre les intervenants du marché du travail. Pour ce faire, il a eu recours à divers outils de communication (p. ex. des webinaires, des bulletins électroniques et des portails en ligne). Les cibles pour chacun des exercices sont établies au moyen d'une formule qui fait intervenir les mécanismes de mobilisation existants ainsi que le taux d'utilisation de ces mécanismes et la participation générée par ceux-ci. En 2014-2015, de nouvelles possibilités de mobilisation et l'élargissement des efforts de mobilisation existants ont permis au BACE d'accroître son rayonnement.

En 2014-2015, environ 193 000 outils et ressources du BACE relatifs à l'alphabétisation et aux compétences essentielles ont été commandés et consultés en ligne, notamment par l'entremise de partenaires comme Service Canada, le Sceau rouge et le Réseau Entreprises Canada.

Un appel d'idées a été lancé en janvier 2015 pour élaborer, mettre à l'essai et évaluer des modèles de formation novateurs qui aideront les Canadiens à améliorer leur niveau d'alphabétisation et leurs compétences essentielles en vue d'obtenir et de conserver un emploi, et de s'adapter et réussir au travail. L'appel vise à soutenir des projets comme celui dirigé par le Collège Frontière, en partenariat avec les Syndicats des métiers de la construction du Canada, qui vise à intégrer l'alphabétisation et les compétences essentielles aux programmes d'apprentissage.

Le SACE continue de soutenir l'innovation en faisant progresser deux projets pilotes pluriannuels visant à mettre à l'essai des approches de la finance sociale pour aider les Canadiens qui ont des lacunes au chapitre des compétences essentielles. Au nombre des premières leçons retenues des projets pilotes figurent la prise en compte des exigences légales et réglementaires pour mettre à profit le capital des investisseurs en vue d'améliorer la situation sur le marché du travail, l'établissement de résultats de rendement objectifs et mesurables qui évaluent les gains immédiats en matière de compétences ainsi que les résultats d'emploi en aval, et la mise à l'essai d'incitatifs financiers pour amener les employeurs à participer à la formation axée sur les compétences essentielles. Dans la foulée des projets pilotes, des promoteurs de projets renforcent leur capacité en vue de mettre en œuvre ces approches novatrices de la finance sociale à l'avenir, et les employeurs examinent la formation axée sur les compétences essentielles en tant que voie d'embauche éventuelle.

Sous-programme 1.1.4 : Efficacité du marché du travail

Description

Les programmes d'efficacité du marché du travail favorisent un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre à l'échelle nationale en faisant la promotion de l'intégration au marché du travail des nouveaux immigrants, de l'entrée sur le marché du travail des travailleurs étrangers temporaires, de la mobilité de la main-d'œuvre partout au Canada, ainsi que de la diffusion de l'information sur le marché du travail pour veiller à ce que les Canadiens et les nouveaux arrivants aient accès à des emplois stables.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
70 651 223	69 184 477	(1 466 746)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
555	627	72

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les travailleurs canadiens bénéficient de la mobilité requise pour accéder aux possibilités d'emploi, et les employeurs n'ont accès à des travailleurs étrangers temporaires que si les Canadiens ne peuvent vraisemblablement pas occuper ces emplois	Pourcentage d'études d'impact sur le marché du travail* émises (positives et négatives) du résultats, par rapport au nombre demandé (c.-à-d. en fonction de la date de réception) au cours d'un exercice donné Source : Données administratives	75 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 87 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 90,42 % 2012-2013 : 96,55 %

* Appelée anciennement « avis relatifs au marché du travail ».

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) a réglé 87 % des demandes d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) reçues durant l'exercice, et ce taux constitue un écart de 12 points de pourcentage par rapport à la cible originale de 75 %. La cible avait été fixée à 75 % pour 2014-2015, car le PTET subissait une réforme complète. Cependant, le résultat de 87 % concorde avec les résultats antérieurs de 90 % et de 96 % déclarés en 2013-2014 et en 2012-2013 respectivement.

Par ailleurs, en 2014-2015, le Ministère a modernisé le Guichet-Emplois, ce qui comprend le lancement du service Jumelage Travailleurs-Emplois et du module d'affichage de postes du Guichet-Emplois pour les employeurs. La mise en œuvre, qui a débuté en janvier 2015, a soutenu l'initiative Entrée express de Citoyenneté et Immigration Canada ainsi que la priorité du gouvernement concernant le jumelage des Canadiens et des emplois disponibles.

La modernisation du nouveau site Web intégré Guichet-Emplois fait en sorte que celui-ci comprend maintenant à la fois de l'information sur le marché du travail et des fonctionnalités de services de placement. En outre, le Ministère a lancé l'Outil de carrière sur le site Guichet-Emplois en mars 2015. L'outil fournit aux jeunes, aux étudiants et à ceux qui exercent une influence sur les décisions des étudiants de l'information sur les perspectives d'emploi en fonction du champ et du niveau d'études.

Le Programme d'appui aux initiatives sectorielles a également investi dans un projet pilote consistant à croiser plusieurs données administratives des établissements d'enseignement postsecondaire relatives aux étudiants avec les données fiscales détenues par Statistique Canada, afin de générer de l'information sur le revenu que gagnent les diplômés ayant suivi divers programmes d'études, et d'améliorer les renseignements concernant les résultats sur le marché du travail des diplômés de différents types de programmes offerts dans des collèges publics, des écoles polytechniques et des universités à l'échelle du Canada.

Sous-sous-programme 1.1.4.1 : Information sur le marché du travail

Description

L'Information sur le marché du travail (IMT) consiste en de l'information sur les emplois offerts, les tendances locales, régionales et nationales sur le marché du travail, les études et les possibilités de carrière, et les traitements et les salaires. L'IMT aide les personnes à prendre des décisions éclairées relativement à leurs études et à leur carrière, aide des employeurs à recruter des travailleurs, à les former et à les maintenir en poste de même qu'à prendre des décisions relatives aux affaires et aux investissements, et permet aux gouvernements de concevoir des programmes et des services efficaces. EDSC offre une variété de produits et de services, notamment le système de codification de la Classification nationale des professions, des profils de compétences essentielles, le Système de projections des professions au Canada et le Guichet-Emplois. Les utilisateurs ont accès à cette information en consultant le site Web Travailler au Canada.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
18 587 259	20 151 186	1 563 927
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles pour 2014-2015 est attribuable aux activités d'amélioration du service Jumelage Travailleurs-Emplois, qui n'étaient pas incluses dans le calcul des dépenses prévues.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
208	177	(31)
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
L'information sur le marché du travail répond aux besoins des étudiants, des travailleurs, des employeurs, [illegible], des décideurs, des gouvernements et des organismes intervenants	Utilisation de l'information sur le marché du travail par des particuliers (visites des sites Web) **Source :** Données administratives	[illegible]	**Résultat réel :** 2014-2015 : [illegible] **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : [illegible] 2012-2013 : [illegible] 2011-2012 : [illegible]

Analyse du rendement et leçons retenues

[illegible]

[illegible]

Sous-sous-programme 1.1.4.2 : Programme des travailleurs étrangers temporaires

Description

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) permet aux employeurs canadiens d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers pour remédier de façon immédiate aux pénuries de main-d'œuvre lorsqu'aucun Canadien n'est disponible. Les employeurs peuvent recruter des travailleurs de n'importe quel pays d'origine pour n'importe quelle profession dont l'exercice est légal, sous réserve que les employeurs et les travailleurs concernés remplissent certains critères précis. Le programme est régi par la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et son règlement d'application, et est géré conjointement par Citoyenneté et Immigration Canada, EDSC et Service

Canada. Au Québec, le programme est administré en partenariat avec le gouvernement du Québec. Dans la plupart des cas, les employeurs doivent d'abord demander une étude d'impact sur le marché du travail à Service Canada afin d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Le PTET aide l'économie canadienne à remédier aux pénuries de main-d'œuvre que connaissent des régions et des secteurs.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
24 691 402	35 068 357	10 376 955
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable aux ressources additionnelles reçues après l'approbation du Budget principal des dépenses de 2014-2015. Pour 2014-2015, les fonds ont été reçus au moyen du Budget supplémentaire des dépenses.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
292	408	116
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels est attribuable à l'exécution d'activités liées aux ressources additionnelles reçues au moyen du Budget supplémentaire des dépenses de 2014-2015.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les employeurs canadiens sont en mesure d'embaucher des travailleurs étrangers temporairement pour répondre à leurs besoins immédiats en matière de travailleurs qualifiés et de main-d'œuvre lorsqu'il n'y a pas de Canadiens disponibles	Pourcentage des demandes d'études d'impact sur le marché du travail* reçues durant l'exercice financier donné et traitées dans les 90 jours suivant leur réception **Source :** Données administratives	90 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 91 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 98 % 2012-2013 : 93,15 %

* Appelés anciennement « avis relatifs au marché du travail ».

Analyse du rendement et leçons retenues

Le PTET est parvenu à atteindre son objectif en s'assurant que, pour les employeurs canadiens qui satisfont à toutes les exigences du Programme, les demandes d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) sont traitées en temps opportun. En 2014-2015, le PTET a reçu 51 072 demandes d'EIMT pour un total de 117 773 postes. Il s'agit d'une diminution d'environ 30 515 EIMT par rapport à 2013-2014. En juin 2014, le PTET a fait l'objet de nombreuses réformes, notamment le plafonnement du nombre de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée qu'un employeur peut embaucher, l'exigence pour les employeurs de travailleurs étrangers temporaires occupant des postes bien rémunérés de soumettre un plan de transition, et l'adoption d'un plan visant à accroître le nombre d'inspections effectuées ainsi que la portée des inspections.

Le PTET a reçu des fonds supplémentaires du Parlement par l'entremise du Budget supplémentaire des dépenses, ce qui a permis à EDSC de poursuivre l'exécution du PTET et d'améliorer celui-ci. Les activités comprenaient la réorganisation du Programme afin d'en accroître la clarté et la transparence, la limitation de l'accès au Programme pour faire en sorte que les Canadiens soient les premiers à obtenir les emplois disponibles ainsi que le renforcement de l'application de la loi et l'imposition de pénalités plus sévères. Tous ces travaux ont nécessité des ressources additionnelles pour que les changements requis soient apportés de la manière la plus efficiente et la plus efficace possible.

Sous-sous-programme 1.1.4.3 : Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers

Description

Le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) veille à ce que les personnes formées à l'étranger puissent participer pleinement au marché du travail et à la société canadienne. Le PRTCE est l'une des principales initiatives du gouvernement du Canada ayant pour but de soutenir la mise en œuvre du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. Le PRTCE fournit un soutien financier stratégique aux intervenants et aux partenaires provinciaux et territoriaux, y compris les organismes de réglementation, les conseils sectoriels et les établissements d'enseignement postsecondaire, pour la mise au point de systèmes et de processus permettant d'évaluer et de reconnaître les titres de compétences étrangers dans des professions et des secteurs ciblés. Le PRTCE exerce également un leadership horizontal dans l'établissement de partenariats et le renforcement des capacités dans le domaine de la reconnaissance des titres de compétences étrangers au moyen de l'élaboration de projets, d'outils et de processus novateurs, ainsi que de l'échange de renseignements sur les pratiques efficaces pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers. De plus, le PRTCE est responsable des travaux de mise en œuvre du chapitre 7 (« Mobilité de la main-d'œuvre ») de l'*Accord sur le commerce intérieur*, en facilitant la coordination nationale entre les principaux intervenants afin de réduire les entraves à l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences auxquelles font face les personnes formées à l'étranger et les Canadiens qui se déplacent à l'intérieur du pays. Ce programme est financé au moyen du paiement de transfert suivant : Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
27 372 562	13 944 934	(13 427 628)

L'écart est attribuable au financement inutilisé des ententes de contribution avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, ainsi qu'aux retards accusés dans la mise en œuvre de nouveaux projets en raison du temps requis pour évaluer les projets.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
55	42	(13)

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les besoins des travailleurs étrangers, des employeurs et d'autres intervenants sont comblés	Proportion des immigrants qualifiés occupant une profession réglementée qui sont visés par les activités de reconnaissance des titres de compétences étrangers **Source :** Citoyenneté et Immigration Canada et données administratives	78 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 80 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 78 % 2012-2013 : 76 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Le PRTCE a soutenu financièrement la réalisation de projets liés à des professions et des secteurs réglementés en 2014-2015, notamment 5 projets sur les carrières de remplacement, 5 projets visant les métiers spécialisés et 16 projets dans des professions ciblées aux termes du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. EDSC a collaboré avec les provinces et les territoires pour entreprendre des consultations sur l'élaboration de plans d'action professionnels concernant le troisième ensemble de professions ciblées (qui comprend cinq métiers et cinq professions) aux termes du Cadre. Le PRTCE a amorcé des travaux relativement à sept des dix nouvelles professions ciblées pour rationaliser les processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers et renforcer la capacité des provinces et des territoires.

EDSC a poursuivi le projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers en vue d'offrir une aide financière à plus de 1 800 immigrants qui cherchent à faire en sorte que leurs titres de compétences étrangers soient reconnus au Canada. EDSC a collaboré avec les provinces et les territoires au sujet des professions prioritaires aux termes du Cadre pour veiller à ce que les titres de compétences des personnes qui ont reçu une formation dans ces métiers à l'étranger puissent être évaluées dans l'année suivant la présentation d'une demande.

En novembre 2014, le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) a approuvé *Un plan d'action pour la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* afin d'orienter les activités dans quatre secteurs prioritaires : les processus d'évaluation avant la prise de décision et avant l'arrivée; la participation à la population active; la surveillance et l'évaluation; les activités de communication destinées aux intervenants. Un plan de mise en œuvre pluriannuel a été élaboré aux fins d'examen à la réunion du FMMT de juillet 2015. En outre, un rapport de surveillance et d'évaluation a été soumis en vue d'étayer une stratégie renouvelée pour l'élaboration et la collecte d'indicateurs de données sur les progrès de la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

À l'automne 2014, le Comité d'experts sur les obstacles à l'emploi des nouveaux Canadiens a consulté quelque 150 intervenants (notamment des gouvernements, des organismes de réglementation, des fournisseurs de services et du personnel scolaire) à l'échelle du Canada pour trouver des solutions aux problèmes d'intégration au marché du travail que peuvent éprouver les nouveaux arrivants. On a aussi effectué une consultation en ligne qui a permis de recueillir les commentaires de plus de 600 répondants, y compris des immigrants. Le Comité d'expert a publié **son rapport**[12] et ses six recommandations le 13 avril 2015.

Le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre (GCMM) a produit le rapport public intitulé ***La mobilité de la main-d'œuvre en action : Cinq ans de progrès et de succès***[13] afin de mieux faire connaître les possibilités de mobilité de la main-d'œuvre en vertu du chapitre 7. Une stratégie de communication a été approuvée par le FMMT afin d'accroître les activités de mobilisation et l'information en ligne, ce qui comprend une révision du contenu du site Web du GCMM pour s'assurer de l'utilisation d'un langage clair et simple, ainsi que l'affichage de résolutions relatives à trois problèmes d'interprétation de la politique.

Programme 1.2 : Apprentissage

Description

Grâce à ce programme, les Canadiens peuvent faire des études postsecondaires pour obtenir les compétences et les titres qui leur permettront d'améliorer leurs perspectives d'emploi et de s'adapter à l'évolution du marché du travail. Il réduit les obstacles à l'éducation en offrant de l'aide financière aux particuliers et des incitatifs à l'épargne en vue des études postsecondaires d'un enfant. Il permet aussi de fournir de l'information sur les occasions de formation et d'acquisition de compétences et des services de sensibilisation à cet égard. Ce programme contribue à l'inclusion de l'effectif en donnant aux Canadiens ayant les capacités scolaires requises plus de chances de faire des études postsecondaires. Ce programme fonctionne en collaboration avec les provinces et les territoires, le secteur bénévole, les institutions financières, les fournisseurs de services et d'autres intervenants clés pour aider les Canadiens à faire des études postsecondaires.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
2 235 678 253	2 235 678 253	2 563 682 115	2 555 956 846	320 278 593

L'écart est principalement attribuable à la radiation de prêts étudiants directement financés totalisant 287,4 M$, qui a reçu l'approbation du Parlement dans le Budget supplémentaire des dépenses de 2014-2015.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
321	342	21

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens ont les compétences et les titres nécessaires pour réussir sur le marché du travail	Rang qu'occupe le Canada au sein de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en ce qui concerne le pourcentage de la population (âgée de 25 à 64 ans) qui possède un diplôme d'études postsecondaires **Source :** OCDE, *Regards sur l'éducation 2014*	Le Canada est en tête des pays de l'OCDE	**Résultat réel :** 2012 : 1er **Résultats antérieurs :** 2011 : 1er 2010 : 1er 2009 : 1er 2008 : 1er 2007 : 1er
	Pourcentage de la population active canadienne (âgée de 25 à 64 ans) qui possède un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires **Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active	69,4 %	**Résultat réel :** 2014 : 68,4 % **Résultats antérieurs :** 2013 : 68,0 % 2012 : 67,5 % 2011 : 66,8 % 2010 : 66,0 % 2009 : 65,0 %
Les Canadiens, y compris ceux des groupes sous-représentés, ont des chances égales de poursuivre des études postsecondaires	Pourcentage des Canadiens (âgés de 17 à 21 ans) qui fréquentent un collège ou une université **Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active	43 %	**Résultat réel :** 2014 : 43,0 % **Résultats antérieurs :** 2013 : 42,8 % 2012 : 42,5 % 2011 : 41,5 % 2010 : 40,4 % 2009 : 39,2 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Prêt canadien aux apprentis

Annoncé dans le budget de 2014, le prêt canadien aux apprentis a été lancé le 2 janvier 2015 et vise à fournir une aide financière aux apprentis inscrits à un programme de formation dans un métier désigné Sceau rouge.

Amélioration de l'exécution des programmes d'études postsecondaires

Le Ministère a lancé une demande de propositions afin de sélectionner un fournisseur de services tiers chargé d'aider à exécuter le programme canadien de prêts et bourses. Les objectifs globaux de la nouvelle attribution de marché sont les suivants : l'offre de meilleurs services aux clients grâce à de nouvelles technologies et à une amélioration accrue de la prestation électronique des services; une administration améliorée grâce à la technologie; des processus opérationnels mis à jour; une simplification de la conception du marché; une optimisation soutenue et mesurable des ressources grâce à une gestion de programme efficace.

Le Ministère a travaillé avec les administrations et les établissements d'enseignement pour encourager l'utilisation du portail de confirmation électronique de l'inscription, afin d'améliorer les processus de demande et d'approbation des prêts étudiants. Il a collaboré avec des partenaires en vue d'examiner de manière plus approfondie les possibilités de modernisation de la prestation des services dans le but d'encourager la participation aux études postsecondaires.

Le Ministère a soutenu le gouvernement de l'Ontario relativement à son processus d'harmonisation du régime de bourses provincial avec le système d'octroi de prêts et de bourses fédéraux et provinciaux.

Amélioration de la gérance et de la reddition de comptes

Le Ministère cherche sans cesse des possibilités de réaliser des gains d'efficience. Plus particulièrement, le programme canadien de prêts et bourses aux étudiants a examiné des moyens de réduire les défauts de paiement en faisant progresser une stratégie de recouvrement qui vise à limiter les coûts du programme tout en continuant à aider les étudiants à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour connaître du succès sur le marché du travail.

Le Ministère a aussi mis en œuvre un processus devant être utilisé lors du transfert de prêts fédéraux directs ou en régime intégré pour les emprunteurs en faillite libérés.

Collaboration avec des partenaires pour soutenir les programmes d'études et l'information des jeunes

En 2014-2015, le Ministère a négocié une nouvelle entente de financement pluriannuelle à l'appui de Passeport pour ma réussite Canada, qui fournit aux jeunes à risque un ensemble complet de soutiens scolaires, financiers et sociaux pour les aider à améliorer leurs résultats scolaires.

Le Ministère a examiné les paramètres d'admissibilité aux bourses du programme canadien de prêts et bourses aux étudiants pour veiller à ce que les bourses continuent de répondre aux besoins des populations visées, comme les membres de familles à revenu faible et moyen participant à des programmes d'études postsecondaires.

Sous-programme 1.2.1 : Programme canadien de prêts et bourses aux étudiants

Description

Ce programme accorde aux Canadiens des prêts remboursables et des subventions non remboursables pour les aider à financer leurs études postsecondaires. Les programmes sont administrés en partenariat avec les provinces participantes et un territoire, des établissements d'enseignement et des organismes, des administrateurs d'aide financière, des institutions financières et un fournisseur de services. Les clients et les prestataires comprennent des jeunes, des étudiants à temps plein et à temps partiel, des personnes ayant une incapacité permanente, des étudiants ayant des personnes à charge, des étudiants dans le besoin, des étudiants provenant de familles à revenu faible ou moyen et des emprunteurs qui remboursent leurs prêts.

Le Programme accorde des prêts aux Canadiens qui ont démontré un besoin financier afin de les aider à payer leurs études postsecondaires. Il offre également des mesures de gestion de la dette aux emprunteurs qui ont des difficultés financières, afin qu'ils puissent rembourser leurs prêts d'études durant les périodes de chômage ou de faible revenu. Le Programme est administré en partenariat avec les provinces et les territoires participants, des établissements d'enseignement et des organismes, des administrateurs d'aide financière, des institutions financières et un fournisseur de services. Les clients et les prestataires sont des étudiants à temps plein et à temps partiel, ainsi que des emprunteurs qui remboursent leurs prêts.

Le programme de bourses canadiennes aux étudiants fournit des subventions anticipées pour aider et encourager les étudiants issus de familles à revenu faible ou moyen, les parents étudiants et les étudiants handicapés à faire des études postsecondaires. Il est administré en partenariat avec les provinces et les territoires participants.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
1 325 774 252	1 659 508 690	333 734 438
L'écart est principalement attribuable à la radiation de prêts étudiants directement financés totalisant 287,4 M$, qui a reçu l'approbation du Parlement dans le Budget supplémentaire des dépenses de 2014-2015.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
225	234	9

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens, y compris les membres des groupes sous-représentés, ont accès à du financement pour leurs études postsecondaires	Pourcentage et nombre d'étudiants à temps plein de niveau postsecondaire (âgés de 15 à 29 ans) dans les provinces et les territoires participants qui ont reçu un prêt d'études canadien ou une bourse d'études canadienne pour financer leurs études postsecondaires ou qui ont profité d'une bonification d'intérêts pendant les études **Source :** Données administratives et rapport actuariel du programme canadien de prêts et bourses aux étudiants	43 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 46 % (547 500)* **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 47 % (552 620) 2012-2013 : 47 % (535 800)
Les étudiants emprunteurs peuvent rembourser leur prêt et le font	Pourcentage maximal des prêts directs impayés au cours des trois premières années de la période de remboursement (selon la valeur en dollars) **Source :** Données administratives	14 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 12 %** **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 13 % 2012-2013 : 14,4 %
Les clients emprunteurs aux études et en cours de remboursement de leur prêt sont satisfaits de la qualité des services reçus	Pourcentage des emprunteurs aux études et en cours de remboursement de leur prêt qui sont satisfaits de leur expérience globale du Programme canadien de prêts et bourses aux étudiants **Source :** Enquête sur la satisfaction de la clientèle du Programme canadien de prêts aux étudiants	78-80 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 84 %*** **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 81 % 2012-2013 : s.o.

* La définition du dénominateur utilisé dans la méthode de calcul pour cet indicateur a été modifiée pour passer de « nombre d'étudiants à temps plein de niveau postsecondaire (total) » à « nombre d'étudiants à temps plein de niveau postsecondaire (âgés de 15 à 29 ans) ». Par conséquent, on ne peut faire de comparaison entre la cible et le résultat réel. En outre, la méthode employée pour calculer le dénominateur a aussi été modifiée (les chiffres définitifs ont remplacé les projections lorsqu'ils étaient disponibles).

** Résultat préliminaire. Le taux de défaut en 2014-2015 sera présenté dans le RMR de 2015-2016.

***La satisfaction à l'égard de la prestation de services par le Centre de service national de prêts aux étudiants était plus élevée que les années précédentes. Par ailleurs, le Ministère a transféré davantage d'information et de services en ligne, et les emprunteurs ont affiché des niveaux élevés de satisfaction à l'égard de ces services (p. ex. la demande en ligne d'aide au remboursement). Ces deux éléments ont contribué à améliorer l'expérience générale relative aux prêts.

Analyse du rendement et leçons retenues

Réapprovisionnement

Le Ministère a exercé des options de prolongation dont est assorti le marché actuel pour prolonger celui-ci jusqu'à la fin de 2015-2016. Au total, les options permettaient de prolonger le marché jusqu'en 2018. Le Ministère a lancé une demande de propositions en vue de sélectionner un nouveau fournisseur de services en septembre 2014, et les soumissions ont été reçues en janvier 2015. Le Ministère achève l'étape de l'évaluation des propositions, et l'on prévoit qu'un marché sera adjugé en mars 2016.

Prêt canadien aux apprentis

Les apprentis admissibles peuvent demander des prêts d'un montant maximal de 4 000 $ par période de formation technique pour payer les droits de scolarité, les outils, l'équipement ou les frais de subsistance, ainsi que pour compenser le revenu perdu ou soutenir leur famille.

Portail de confirmation électronique de l'inscription

Plus de 400 établissements d'enseignement se sont inscrits pour utiliser le portail de la confirmation d'inscription électronique à l'appui de l'administration des prêts et bourses fédéraux et provinciaux. Plus de 80 % des emprunteurs fréquentent des établissements utilisant le portail et profitent ainsi de versements plus rapides. Des efforts sont déployés actuellement pour amener d'autres établissements à s'inscrire.

Amélioration de l'efficience

Le Ministère s'est employé à améliorer encore plus l'administration et l'exécution des programmes fédéraux d'aide financière aux étudiants en examinant les gains d'efficience pouvant être réalisés au moyen d'une rationalisation et d'une simplification des processus opérationnels. Le Ministère a cerné d'autres moyens de se passer de papier dans ses activités courantes, afin de moderniser encore plus la prestation des services fédéraux.

Vision de la prestation électronique

Le Ministère a mis à profit les améliorations apportées récemment à la prestation de l'aide financière aux étudiants en améliorant la prestation électronique, ce qui permet aux emprunteurs d'interagir avec le Centre de service national de prêts aux étudiants en utilisant le mode de communication de leur choix. Cette prestation électronique a été mise en place en collaboration avec des étudiants, des agents de l'aide financière ainsi que les provinces et les territoires.

Gérance et reddition de comptes

EDSC a approuvé une stratégie visant à améliorer le remboursement et le recouvrement des prêts canadiens aux étudiants. Le Ministère a collaboré étroitement avec les organismes centraux et l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour faire progresser des éléments clés, comme les initiatives destinées à faciliter et à améliorer les efforts de recouvrement de l'ARC, en vue de maximiser les recouvrements.

Sous-programme 1.2.2 : Programme canadien pour l'épargne-études

Description

Le Programme canadien pour l'épargne-études (PCEE) a été créé au moyen d'une loi du Parlement en 1998 (remise en vigueur sous le nom de *Loi canadienne sur l'épargne-études* en 2004). Ce programme, qui a pour but de rendre les études postsecondaires plus abordables, encourage la planification et l'épargne à long terme pour les études. Le capital pourra plus tard être retiré et servir à financer les études postsecondaires des enfants. Ce programme offre des subventions proportionnelles à l'épargne amassée dans les régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) pour les enfants canadiens âgés de 0 à 17 ans. Les familles à faible revenu admissibles peuvent également profiter du Bon d'études canadien, qui ajoute des fonds aux REEE des enfants nés après le 31 décembre 2003. Ce programme est offert en vertu d'une entente sur la diversification des modes de prestation de services conclue avec des institutions financières, des banques, des sociétés de fonds communs de placement et des fondations de bourses d'études. Il vient compléter le Programme canadien de prêts aux étudiants et d'autres programmes liés au marché du travail et au développement des compétences offerts par EDSC.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
939 954 021	886 448 158	(53 455 840)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
96	108	12

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens, y compris les membres des groupes sous-représentés, ont accès à du financement pour leurs études postsecondaires	Pourcentage et nombre d'étudiants du niveau postsecondaire inscrits à temps plein et à temps partiel qui ont eu recours à un REEE pour financer leurs études postsecondaires **Source :** Données administratives et Enquête sur la population active de Statistique Canada	20,8 % (380 000)	**Résultat réel :** 2014 : 22,0 % (378 130)* **Résultats antérieurs :** 2013 : 16,7 % (309 816) 2012 : 15,3 % (328 244) 2011 : 14,3 % (298 708) 2010 : 13,6 % (287 865) 2009 : 12,8 % (251 158)
Les enfants âgés de moins de 18 ans ont des épargnes dans un REEE en prévision de leurs études postsecondaires	Pourcentage d'enfants âgés de moins de 18 ans (pendant l'année civile en cours) qui ont reçu une Subvention canadienne pour l'épargne-études **Source :** Données administratives	47,3 %	**Résultat réel :** 2014 : 48,3 % **Résultats antérieurs** ** : 2013 : 47,3 % 2012 : 45,8 %
Les familles à faible revenu ouvrent un REEE pour financer les études postsecondaires de leurs enfants	Pourcentage d'enfants admissibles (pendant l'année civile en cours) qui ont reçu un Bon d'études canadien **Source :** Données administratives	31 %	**Résultat réel :** 2014 : 31,8 % **Résultats antérieurs** ** : 2013 : 28,8 % 2012 : 27,8 %

* Ce résultat reflète une nouvelle méthodologie qui tient davantage compte des habitudes d'utilisation des incitatifs à l'épargne du REEE.

** Les résultats antérieurs ont été actualisés afin de représenter avec plus d'exactitude le rendement du programme. En raison de la nature des transactions financières, les données antérieures peuvent changer. Par exemple, les souscripteurs peuvent obtenir des prestations pour les années antérieures au cours desquelles le [illegible] droit à une subvention ou un bon, ce qui apparaîtrait dans la base de données administratives du programme pour l'exercice en cours.

Analyse du rendement et leçons retenues

Un plus grand nombre de Canadiens souscrivent à des REEE pour épargner en vue des études postsecondaires. Au 31 décembre 2014, les familles canadiennes avaient accumulé plus de 44,4 milliards de dollars au total dans des REEE pour financer les futures études postsecondaires de leurs enfants. La croissance de l'actif dans les REEE a été importante comparativement à 2013 – l'actif total a crû de 3,9 milliards de dollars, ce qui représente une augmentation de 10 %.

Au total, 5,12 millions d'enfants ont touché la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) depuis 1998. Le nombre annuel de nouveaux bénéficiaires recevant la Subvention canadienne pour l'épargne-études supplémentaire (SCEE-S) offerte aux familles à revenu faible et moyen a augmenté de façon constante depuis son instauration en 2005, et il a presque quadruplé, passant de 32 000 en 2005 à 121 000 en 2014, ce qui montre que le gouvernement du Canada vient en aide à un nombre croissant d'enfants de familles à revenu faible et moyen.

Un plus grand nombre de familles à faible revenu ouvrent des REEE et reçoivent le Bon d'études canadien (BEC). Un taux de 31,8 % d'enfants admissibles reçoivent maintenant le BEC, ce qui représente une augmentation par rapport au taux de 29,8 % en 2013. En outre, les familles bénéficiaires du BEC cotisent de manière importante aux REEE de leurs enfants. Près de 60 % des enfants qui recevaient le BEC en 2014 ont aussi reçu une cotisation dans leur REEE, même si cela ne constitue pas une exigence que lennes des règles du programme. En 2014 seulement, un montant de 703 millions de dollars a été versé dans les REEE des bénéficiaires du BEC.

L'épargne accumulée dans les REEE joue un rôle de plus en plus important dans la satisfaction des besoins financiers des étudiants. En 2014, 379 120 bénéficiaires ont retiré de leurs REEE un montant totalisant 1,24 milliards de dollars. Le montant moyen des retraits était de 8 025 $.

Par ailleurs, par suite des lettres envoyées aux cotisants à des REEE contenant des renseignements additionnels sur les avantages qu'ils pouvaient obtenir, la participation s'est accrue et les services d'information du programme ont reçu un plus grand nombre d'appels. De cet exercice, le programme a appris à simplifier l'information fournie, et à l'avenir, il examinera et mettra à l'essai des options pour joindre les Canadiens et améliorer leur compréhension des avantages qui leur sont offerts.

En 2014-2015, le Ministère a également conclu un accord avec le gouvernement de la Colombie-Britannique concernant la distribution de la Subvention pour l'épargne-études et la formation de la Colombie-Britannique, et a satisfait aux exigences ayant trait à la distribution de cette subvention.

Résultat stratégique 3

Milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération

Programme 3.1 : Travail

Description

Ce programme vise à cultiver et à maintenir des relations industrielles stables et des milieux de travail sûrs, justes, sains, équitables et productifs dans les secteurs de compétence fédérale (p. ex. le transport interprovincial, les services postaux et de messagerie, les télécommunications, le secteur bancaire, la manutention du grain, les installations nucléaires, les sociétés d'État fédérales, et les gouvernements autochtones et leurs employés). Il permet d'élaborer des lois et des règlements sur le travail pour établir un équilibre adéquat entre les droits et les responsabilités des travailleurs et ceux des employeurs. Le Programme du travail permet de faire en sorte que les milieux de travail régis par le gouvernement fédéral respectent les droits et les obligations établis en vertu des lois sur le travail. Il prévoit également la gestion des affaires internationales et intergouvernementales en matière de travail du Canada, et les affaires autochtones en matière de travail.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à des fonds inutilisés dans le cadre du Programme de protection des salariés, en raison du fait qu'il y a eu moins de travailleurs touchés par des cas d'insolvabilité en 2014-2015 par rapport à 2013-2014 (se reporter au sous-sous-programme 3.1.3.3).

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
[illegible]	[illegible]	[illegible]

L'écart entre le nombre prévu et réel d'équivalents temps plein découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations de la dotation en personnel et des activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les parties en milieu de travail se conforment aux normes pertinentes applicables au milieu de travail, suivent les lignes directrices et adoptent des pratiques exemplaires	Pourcentage des plaintes pour congédiement injuste réglées par les inspecteurs en vertu de la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail* **Source :** Application du travail 2000	75 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 74 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 73,3 % 2012-2013 : 71,2 % 2011-2012 : 72 % 2010-2011 : 71 % 2009-2010 : 71 % Ces chiffres incluent les tâches menées à terme en ce qui concerne les congédiements injustes et les autres modes de règlement des différends
Les risques pour la vie, la santé et la propriété sont éliminés ou réduits	Diminution en pourcentage sur cinq ans du taux de décès ou d'absence résultant d'une blessure dans les secteurs de compétence fédérale jugés à risque élevé **Source :** Données administratives	15 %	**Résultat réel :** 2009-2013 : diminution de 3,5 % **Résultats antérieurs :** 2005-2009 : diminution de 5,72 % 2001-2005 : diminution de 20,5 %

Analyse du rendement et leçons retenues

L'année 2014-2105 a été marquée par des améliorations continues pour le Programme du travail. Des changements progressifs et de nouvelles mesures ont été mises en œuvre dans divers domaines et, ensemble, elles contribuent à des milieux de travail sûrs, équitables et plus productifs, ainsi qu'à des relations de travail axées sur la collaboration. Durant cette période, le programme a mis en œuvre un certain nombre d'initiatives clés relevant de son mandat, en mettant l'accent sur la collaboration, l'innovation, la rationalisation et le rendement élevé. Le Programme du travail a mis l'accent sur des interventions proactives afin de permettre aux employeurs de se conformer davantage au *Code canadien du travail*.

Milieux de travail sûrs

Le Programme du travail a continué de moderniser son approche pour garantir le respect de la partie II du *Code canadien du travail* en adoptant de nouvelles méthodes et de nouveaux outils novateurs en vue de réduire les accidents et les blessures au travail, et en misant sur ceux en place. Il a mis l'accent sur la réduction du temps de travail perdu résultant de blessures ou de décès dans les milieux de travail à risque élevé régis par le gouvernement fédéral. De 2009-2010 à 2013-2014 (période de cinq ans), la diminution du taux de décès ou d'absence résultant d'une blessure dans les secteurs de compétence fédérale jugés à risque élevé à l'échelle nationale a été de 3,5 %. L'exercice le plus récent pour lequel on dispose de données est 2013-2014. Le résultat rend compte d'une nette réduction des blessures et des décès dans les secteurs des provendes, des farines, des semences et du transport aérien. Cependant, ces baisses ont été compensées par des augmentations dans les secteurs des communications, du débardage et de la fonction publique. Pour cette raison, la cible de 15 % n'a pas été atteinte. Ces chiffres peuvent être une indication que les risques pour la santé et la sécurité au travail sont aujourd'hui moins importants dans le secteur traditionnel de la fabrication, mais qu'ils se font plus présents dans les industries axées sur le savoir et le secteur de l'exportation.

Afin d'obtenir de meilleurs résultats à l'avenir, le Programme du travail a mis en place un nouveau Plan stratégique opérationnel de santé et de sécurité au travail en 2015. Celui-ci permettra de repérer plus rapidement les secteurs à risque élevé à l'échelle nationale (une importance particulière étant toujours accordée au transport aérien et au transport routier ainsi qu'aux secteurs des provendes, des farines et des semences, qui continuent d'afficher des taux de décès et de blessures parmi les plus élevés). On procèdera à des interventions proactives, qui sont considérées particulièrement efficaces pour réduire les cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles. En outre, des activités ciblées de sensibilisation et d'éducation ont été entreprises dans divers secteurs, ainsi que d'autres initiatives visant à améliorer les résultats en matière de santé et de sécurité, comme les alertes aux dangers conçues pour attirer l'attention sur des dangers particuliers dans les lieux de travail, et la publication en ligne des résultats de poursuites couronnées de succès.

Milieux de travail équitables

Le Programme du travail a réglé 74 % des 1 266 plaintes pour congédiement injuste traitées en 2014, une proportion tout juste inférieure à la cible de 75 %, puisque certaines parties ont choisi de ne pas se prévaloir du processus de règlement volontaire des plaintes. Néanmoins, ce résultat constitue une amélioration de 0,7 % par rapport à l'année précédente. Cette hausse s'est accompagnée de l'établissement d'une nouvelle cible en matière de délai normalisé, selon laquelle les plaintes de congédiement injuste doivent être réglées ou renvoyées à un arbitre dans un délai de 180 jours. Au cours de l'exercice, le Programme du travail a pu réduire de 49 % le nombre de plaintes en souffrance (celles en attente depuis plus de 180 jours); leur nombre est passé de 165 en date du 1er avril 2014 à 84 au 31 mars 2015.

Le *Code canadien du travail* a été modifié afin de protéger les stagiaires dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. La partie II du *Code* a été modifiée pour accorder à ces stagiaires la gamme complète des protections en matière de santé et de sécurité au travail, y compris le droit d'effectuer un travail dangereux. Ces modifications de la partie II sont entrées en vigueur le 14 septembre 2015.

La partie III du *Code* a été modifiée afin de préciser qu'elle s'applique aux stagiaires dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, et qu'il n'y a que deux exceptions précises qui s'appliquent lorsque ce n'est pas le cas. Dans les faits, les exceptions énoncent les circonstances limitées où un stagiaire peut ne pas être payé. La partie III du *Code* a aussi été modifiée afin de permettre l'adoption de mesures réglementaires qui appliquent et adaptent les protections offertes par les normes du travail aux stagiaires qui peuvent ne pas être payés parce que leur stage est visé par l'une des deux exceptions. On prévoit que les protections offertes par les normes du travail en ce qui touche au moins le nombre maximum d'heures de travail et le harcèlement sexuel seront accordées aux stagiaires non payés par l'entremise de ces mesures réglementaires. Les modifications de la partie III entreront en vigueur une fois le processus réglementaire achevé.

Le Programme du travail a continué de défendre les intérêts du Canada au sein d'organisations multilatérales, tout en maintenant son degré élevé d'efficacité pour ce qui est d'influer sur l'avancement des normes du travail et des relations de travail sur la scène internationale en 2014-2015. Les négociations relatives à divers accords commerciaux se sont poursuivies, et des progrès importants ont été réalisés. Le Programme du travail a défendu les valeurs canadiennes auprès de l'Organisation internationale du Travail, notamment dans le cadre de la Conférence internationale du Travail de 2014.

Milieux de travail plus productifs et relations de travail axées sur la collaboration

En 2014-2015, le Programme du travail a continué la mise en œuvre des modifications à la partie III du *Code canadien du travail*, qui ont été apportées au moyen de la *Loi de 2012 sur l'emploi et la croissance*, ce qui s'est soldé par une transformation et une modernisation importantes de ses processus opérationnels.

Le Programme du travail a accru son efficience et résolu les plaintes en temps plus opportun en améliorant la façon dont les plaintes sont traitées et en instaurant une procédure d'examen administratif interne pour traiter les appels.

L'intervention du Programme du travail a été déterminante pour résoudre des problèmes survenus au cours des négociations entre deux importantes sociétés ferroviaires – le Canadien National et le Canadien Pacifique – et leurs syndicats, qui auraient pu avoir de graves conséquences pour l'économie canadienne. Les conventions collectives de ces deux sociétés sont venues à échéance au cours de l'année. Au total, ces conventions visaient plus de 12 500 employés. Un désaccord entre les parties aurait pu entraîner de nombreuses mises à pied chez beaucoup d'entreprises en raison de l'interruption du transport de produits de base et de marchandises. Les parties ont bénéficié des services du Programme du travail à compter de novembre 2014, ce qui leur a permis de régler leurs différends. Ce succès a contribué à leur stabilité et a évité un arrêt de travail qui aurait pu affecter l'économie canadienne.

L'examen de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* s'est poursuivi en 2014-2015. Les consultations tenues avec des représentants de ministères et d'organismes fédéraux, des agents négociateurs et des commissions provinciales d'indemnisation des accidents du travail ont permis de réaliser de nouveaux progrès dans l'atteinte de l'objectif de l'examen, qui consiste à faire en sorte que le régime d'indemnisation des accidents du travail soit efficace et que les employés fédéraux victimes d'un accident du travail ou atteints d'une maladie professionnelle reçoivent l'aide et le soutien nécessaires pour retourner au travail rapidement et en toute sécurité. L'exercice de remue-méninges effectué en 2013-2014 a été étoffé, et des stratégies plus concrètes sont en cours de planification, notamment pour s'assurer que les employés fédéraux sont informés comme il se doit des options et des services à leur disposition en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Technologie habilitante

Enfin, pour s'acquitter plus aisément de son mandat, le Programme du travail a continué d'utiliser la technologie dans le cadre de ses activités générales afin de réaliser des gains d'efficience et de fournir aux employeurs sous réglementation fédérale des outils électroniques qui les aideront à respecter leurs obligations en matière de rapports. Cela a contribué à réduire la paperasserie et le fardeau administratif pour les employeurs, tout en favorisant une amélioration de la conformité. Par exemple, on a amorcé l'élaboration d'un Système de travail intégré, qui regroupera à lui seul toutes les fonctions qui relèvent présentement de multiples applications du Programme du travail. Ce système permettra de mieux gérer les relations avec les clients et de rendre les agents plus mobiles, et il s'harmonisera avec la stratégie numérique du Ministère pour assurer l'interopérabilité avec les autres systèmes ministériels.

Sous-programme 2.1.1 : Relations de travail

Description

Ce programme vise à favoriser et à maintenir des relations de travail fondées sur la collaboration dans les secteurs de compétence fédérale (p. ex. les transports interprovinciaux, les services postaux et de messagerie, les télécommunications, les banques, la manutention du grain, les installations nucléaires, les sociétés d'État fédérales, les gouvernements autochtones et leurs employés, les communautés autochtones et certaines entreprises autochtones). Les responsables du programme assurent la prestation de services de médiation et de conciliation pour aider les employeurs et les syndicats à conclure une convention collective sans recourir à une cessation de travail. Ils favorisent des relations syndicales-patronales constructives au moyen de services de médiation préventive qui permettent de déterminer, pour les besoins des employeurs et des syndicats, les occasions de se rencontrer pour discuter des questions d'intérêt commun et soutenir les méthodes de négociation collective novatrices. Enfin, ce programme nomme des arbitres de différends, des arbitres de griefs et des arbitres pour les appels pour congédiements injustes et recouvrement de salaire, ainsi que pour les appels aux termes du Programme de protection des salariés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
13 125 298	16 533 764	3 408 466
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une réaffectation interne des ressources au sein du programme.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
99	127	28
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les conflits de travail potentiels sont réglés sans arrêt de travail grâce à la médiation et à la conciliation	Pourcentage des conflits de travail réglés conformément à la partie I (relations du travail) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail, grâce à l'aide des agents du Programme du travail **Source :** Données administratives	90 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 95 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 97 % 2012-2013 : 94 % 2011-2012 : 93 % 2010-2011 : 94 % 2009-2010 : 94 %

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, les agents de médiation et de conciliation du Programme du travail ont continué d'atteindre et de dépasser l'objectif fixé : le maintien de pratiques efficaces et innovatrices instaurées par le Programme a permis de régler 95 % des conflits potentiels en milieu de travail, sans qu'il y ait arrêt de travail, lorsque les parties bénéficiaient de l'aide d'agents du Programme du travail. Ce résultat dépasse de 5 % la cible à ce chapitre.

L'un des éléments clés du Programme du travail est l'option de médiation et de conciliation qu'il offre aux employeurs et aux syndicats canadiens dans les secteurs d'activité fédéraux. L'aide fournie permet la poursuite des activités pendant que l'on s'emploie à résoudre les différends, ce qui prévient les pertes salariales découlant d'arrêts de travail qui pourraient menacer la stabilité financière des travailleurs et de leur famille.

Le Programme du travail a offert des services de développement relationnel afin de prévenir les différends avant qu'ils ne surviennent. Ces services prennent la forme de formations sur la négociation collective et la résolution conjointe des conflits, ainsi que la forme de médiation des griefs. Le Programme du travail a aussi nommé des tiers impartiaux chargés d'arbitrer les différends en matière de griefs, de recouvrement de salaire et de congédiement injuste, ainsi que les appels interjetés en vertu de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*.

Sous-sous-programme 2.1.1.1 : Prévention et règlement des conflits en milieu de travail

Description

Ce programme favorise des relations syndicales patronales harmonieuses au moyen de la prestation de services de conciliation et de médiation aux parties en présence en milieu de travail. Le programme offre également une aide en matière de médiation aux artistes et aux producteurs indépendants œuvrant dans des milieux de travail de compétence fédérale. Des services de développement relationnel sont offerts pour aider les employeurs et les syndicats à bâtir et à maintenir des relations de travail constructives par l'adoption de méthodes différentes dans le domaine des relations de travail. Le programme fournit également des services d'arbitrage et de médiation des griefs pour favoriser la résolution de conflits en collégialité, favorisant ainsi des relations de travail harmonieuses en milieu de travail. Il assure également l'arbitrage des griefs lorsque les parties ne sont pas en mesure de régler leurs conflits.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
7 511 160	9 185 078	1 673 918
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une réaffectation interne des ressources au sein du programme.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
46	62	16
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes et des sous-sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les syndicats et la direction ont recours à la médiation de griefs pour résoudre les conflits et établir des relations de travail fondées sur la coopération	Pourcentage des tentatives de médiation de grief qui ont abouti à une entente de médiation de grief **Source :** Données administratives	75 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 85 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 91 % 2012-2013 : 92 %

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Programme du travail a continué d'aider les syndicats et les employeurs à résoudre leurs différends en matière de renouvellement des conventions collectives, conformément à la partie I du *Code canadien du travail*. Cette année, 85 % des tentatives de médiation des griefs ont abouti à un règlement, ce qui dépasse la cible de 75 %. Ces résultats sont attribuables aux stratégies efficaces de sensibilisation du Programme du travail ainsi qu'au degré de rendement élevé concernant le règlement des conflits sans qu'il y ait arrêt de travail.

Le Programme du travail a constamment fait la preuve de sa capacité d'informer, d'éduquer et de former les représentants syndicaux et patronaux grâce aux services qu'il offre, ce qui a incité un plus grand nombre de syndicats et d'employeurs à solliciter l'aide du Programme du travail, tout en permettant également à ceux-ci de prévenir plus efficacement les conflits de travail.

Sous-sous-programme 2.1.1.2 : Information sur les milieux de travail

Description

Ce programme appuie la collecte, l'analyse et la diffusion de données et d'information sur les questions de travail au Canada, en mettant l'accent sur la négociation collective. Il fournit des renseignements sur les faits nouveaux ou récents dans le domaine du travail à l'échelle du Canada. Il contribue également à l'établissement de milieux de travail productifs et novateurs en offrant les renseignements dont ont besoin les parties concernées et les décideurs aux fins de la négociation collective ou de l'établissement de politiques fiscales et budgétaires. L'information et les tendances relatives aux salaires négociés, aux cessations de travail, aux conditions de travail ainsi qu'au langage employé dans les contrats associés aux conventions collectives sont utilisées par les négociateurs, les représentants syndicaux, les universitaires et les intervenants dans le domaine de la recherche ainsi que le grand public.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
5 614 138	7 348 686	1 734 548

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une réaffectation interne des ressources au sein du programme.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (2014-2015)
53	65	12

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes et des sous-sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les clients (internes et externes) et le public ont accès à l'information, aux données et aux recherches sur les problèmes en milieu de travail	Temps de réponse aux demandes des clients **Source :** Données administratives	Moins de 48 heures	**Résultat réel :** 2014-2015 : 33,4 heures **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 36 heures 2012-2013 : 36 heures

Analyse du rendement et leçons retenues

Tout au long de l'exercice 2014-2015, le délai moyen de réponse aux demandes de renseignements des clients du Programme du travail a été de 33,4 heures, ce qui dépasse l'objectif consistant à y répondre en moins de 48 heures.

Le Programme du travail a aidé les parties aux négociations à prendre des décisions éclairées et à améliorer leur relation de négociation collective en continuant de recueillir, d'analyser et de diffuser de l'information concernant la négociation collective au Canada.

Le Programme du travail a aussi entrepris et mené à terme une recherche sur un large éventail de questions relatives au travail à l'appui de l'élaboration de politiques et de programmes, ce qui comprend le degré d'incidence des retards dans la déclaration des blessures auprès des commissions d'indemnisation des accidents du travail sur les taux de retour en emploi et de blessure chez les jeunes au Canada.

Le Programme du travail a diffusé plus d'information que les années précédentes. Quatre autres ensembles de données ont été publiés directement dans le cadre de l'initiative des données ouvertes du gouvernement du Canada, en plus des 19 ensembles qui avaient déjà été rendus publics par l'entremise de Statistique Canada. Un certain nombre de documents d'analyse sur les questions de négociation collective ont aussi été publiés sur le site Web du Programme du travail.

Le Programme du travail a poursuivi la modernisation de ses processus opérationnels dans ce domaine. La collecte et le traitement des données ont été rationalisés grâce à un recours accru à la technologie de l'information, ce qui s'est traduit par une communication plus rapide de l'information sur la négociation collective au public. Par exemple, un outil de gestion du temps qui permet à la direction de combler en temps opportun tout retard potentiel a été mis au point et instauré, on a ainsi pu réduire le temps de traitement des résumés des négociations collectives.

Une évaluation sommative du programme Information sur les milieux de travail a été entreprise en 2014-2015. Il en est ressorti, entre autres choses, que les utilisateurs éventuels connaissaient mal les produits et les services du programme. Des mesures seront prises en 2015-2016 pour remédier à cette situation, par exemple en améliorant la visibilité des produits et des services sur la **page d'accueil du site Web du Programme du travail** et dans ses messages sur Twitter.

Sous-programme 2.1.2 : Santé et sécurité au travail

Description

Ce programme vise à favoriser l'établissement et le maintien de milieux de travail sûrs dans les secteurs de compétence fédérale (p. ex. le transport interprovincial, les services postaux et de messagerie, les télécommunications, les banques, la manutention du grain, les installations nucléaires, les sociétés d'État fédérales, les gouvernements autochtones et leurs employés et la fonction publique fédérale). Il vise à assurer la conformité des employeurs fédéraux aux normes applicables en matière de santé et de sécurité au travail grâce à la collaboration patronale-syndicale pour assurer des milieux de travail sains et sûrs. Il permet également de fournir un soutien du revenu et un soutien à la réadaptation aux marins marchands et aux employés fédéraux blessés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
190 144 045	184 074 247	(6 069 798)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
204	251	47

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les employeurs respectent les normes de santé et de sécurité au travail pour garantir des milieux de travail sans danger dans les secteurs de compétence fédérale	Pourcentage des interventions proactives en santé et sécurité au travail terminées dans les industries ciblées à risque élevé **Source :** Données administratives	80 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 80 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 82 % 2012-2013 : 80 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Le Programme du travail a accentué l'importance accordée aux interventions proactives en effectuant 80 % de ses interventions proactives dans des secteurs à risque élevé, ce qui correspond exactement à la cible fixée. Cette approche proactive de facilitation de la conformité a un effet positif sur la sécurité en milieu de travail. Encore une fois, le taux d'incidence des accidents invalidants continue de diminuer. Entre 2000 et 2013, ce taux a diminué de 33 % dans les secteurs de compétence fédérale.

En 2014-2015, le Programme du travail a offert avec succès ses programmes et ses services aux Canadiens afin de favoriser des milieux de travail productifs, sains et sûrs. Le Programme du travail, dans le cadre de la modernisation continue de sa stratégie de conformité aux règles de santé et sécurité au travail, a respecté son mandat législatif tout en maintenant le rendement élevé et la rentabilité de l'organisation. Il a mis l'accent sur les interventions efficaces visant à améliorer la conformité à la partie II du Code canadien du travail et à la réglementation applicable aux milieux de travail de compétence fédérale.

Afin d'accroître encore plus l'efficacité de ses interventions proactives, le Programme du travail a élaboré et mis en œuvre le plan stratégique opérationnel de santé et de sécurité au travail. Au moyen de renseignements opérationnels, notamment une ventilation des taux d'incidence des accidents invalidants par secteur à l'échelle du pays, et à partir des connaissances acquises sur le terrain, le Programme du travail a déterminé les industries prioritaires nationales et régionales dans lesquelles effectuer des interventions, lorsque celles-ci s'avéreront les plus efficaces pour réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Le Programme du travail, en collaboration avec ses homologues provinciaux et territoriaux, a accru la sensibilisation des jeunes à la prévention des accidents. Il a aussi accordé des fonds à des organisations non gouvernementales afin qu'elles élaborent un cadre fondé sur des preuves pour mesurer et évaluer la prévention des blessures chez les jeunes travailleurs, et pour étudier les facteurs qui contribuent aux accidents de travail chez les jeunes.

Le Programme du travail a poursuivi ses actions de sensibilisation à l'importance de la santé et de la sécurité psychologiques en milieu de travail, et il a encouragé les employeurs à se mobiliser relativement à cette importante question. Il a fait en sorte que les milieux de travail de compétence fédérale aient accès à des outils et des ressources pouvant aider à régler les problèmes de santé et de sécurité psychologiques, ce qui comprend la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail de la Commission de la santé mentale du Canada. Les outils et les ressources ont été mis à disposition sur les sites Web du Programme du travail et du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

Le Programme du travail a continué d'améliorer les services à la clientèle et de rendre ses opérations plus efficientes en mettant au point une nouvelle application, qui est conforme aux objectifs de l'initiative Objectif 2020, à l'intention des agents de santé et de sécurité. Grâce à cette application novatrice, baptisée « HSO-to-Go », les agents de santé et de sécurité peuvent accéder directement aux outils dont ils ont besoin pour faire leur travail, y compris aux textes de loi, aux lignes directrices opérationnelles et aux listes de contrôle, quand ils se trouvent sur le terrain. Le créateur de cette application des plus novatrices, un employé du Programme du travail, a été formellement récompensé; il s'est vu remettre un Prix d'excellence de la fonction publique pour ses compétences en leadership.

Sous-sous-programme 2.1.2.1: Santé et sécurité au travail

Description

Ce programme vise la réduction des maladies et des accidents professionnels dans les milieux de travail de compétence fédérale. De plus, les responsables du programme élaborent et modifient les lois et les règlements sur la santé et la sécurité au travail régissant les milieux de travail sous la réglementation fédérale de même que la fonction publique fédérale et produisent les outils nécessaires pour aider les employeurs et les employés à comprendre leurs rôles et leurs responsabilités en vertu du *Code canadien du travail*. Ils élaborent et diffusent également du matériel promotionnel et conseillent les employeurs sur la façon de se conformer au *Code*. Ils réalisent également des inspections et des enquêtes, communiquent des directives aux employeurs pour qu'ils se conforment aux lois et entament des poursuites au besoin. De plus, le programme accorde des subventions afin de favoriser l'atteinte des objectifs fédéraux en matière de santé et de sécurité en milieu de travail et de prévention des incendies, objectifs qui sont liés à la partie II du *Code*.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
12 825 654	21 826 194	9 000 540

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une réaffectation de fonds dans le sous-programme.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu (2014-2015)	Réel (2014-2015)	Écart (2014-2015)
140	138	02

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes et des sous-sous-programmes pour tenir compte des variations dans la donation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les employeurs se conforment volontairement à la partie II du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, une fois que l'infraction est connue	Pourcentage de promesses de conformité volontaire et d'adhésion aux plans d'action qui entraînent la conformité de l'employeur Source : Données administratives	85 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 88 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 89 % 2012-2013 : 88 %
Les employeurs sous réglementation fédérale se conforment aux exigences du rapport prévues par la loi	Pourcentage d'employeurs sous réglementation fédérale qui ont soumis leur rapport annuel sur la santé et la sécurité au travail à la date limite du 1er mars Source : Données administratives	75 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 27 % **Résultat antérieur :** Cet indicateur est nouveau

Analyse du rendement et leçons retenues

Le Programme du travail a aidé les parties présentes en milieu de travail au Canada à respecter les obligations qui leur incombent en vertu du Code canadien du travail, réalisant 3 888 interventions dans 2 320 lieux de travail. Lorsqu'un défaut de conformité était détecté, les interventions du Programme du travail ont donné lieu à un taux de 90 % de promesses de conformité volontaire et d'adhésion aux plans d'actions, ce qui dépasse la cible de 80 %.

Aux termes du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, les employeurs sous réglementation fédérale doivent soumettre au Programme du travail le Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques pour une année civile, au plus tard le 1er mars de l'année suivante. Les employeurs qui satisfont à cette exigence sont réputés conformes au Code canadien du travail. Au 1er mars 2015, 27 % des employeurs sous réglementation fédérale avaient soumis leur rapport à la date limite, alors que la cible est de 75 %. Le Programme du travail dispose de plusieurs outils pour inciter les employeurs à se conformer à cette exigence, mais par le passé très peu de mesures ont été prises contre les employeurs qui ne présentaient pas leur rapport, et le taux de réponse au 1er mars a été faible. Le 31 mars 2015, le Programme du travail a adopté une approche de conformité sur trois fronts. Depuis, le taux de réponse a augmenté de 67 %. Le Programme du travail continue d'aider les employeurs à se conformer à leurs obligations futures, par exemple en envoyant des lettres de rappel plus tôt dans l'année, en mettant à profit le projet de formulaires accessibles par voie électronique, qui facilite la production rapide de documents par voie électronique, et en prenant au besoin des mesures de conformité (p. ex. enquêtes visant les employeurs qui ne se conforment pas à l'exigence de présentation d'un rapport).

Le Programme du travail a dorénavant l'exemple pour modifier de manière importante les structures réglementaires du Canada, ce qui comprend la prise de mesures pour mettre en œuvre le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques. L'appel de modifications au Règlement sur la sécurité et la santé au travail (mains), au Règlement sur les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en matière de santé et de sécurité et à la partie II (Substances dangereuses) du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail a été effectué. Ces changements [...] harmoniseront les règlements cités visant à faire progresser le régime canadien de santé et de sécurité au travail.

Le Programme du travail a aussi apporté des modifications législatives qui favorisent la santé et la sécurité en milieu de travail en renforçant le système de responsabilité interne. Le 31 octobre 2014 sont entrées en vigueur des modifications législatives qui placent les parties présentes en milieu de travail à l'avant-garde de la résolution efficace et rapide de toutes les situations de refus de travailler en raison d'un danger.

Le Programme du travail a continué de mettre en œuvre un outil d'auto-évaluation grâce auquel les autorités portuaires, les associations d'employeurs portuaires et les grandes compagnies aériennes ont toutes atteint un niveau de conformité de 100 % en ce qui concerne leur obligation de prévenir le harcèlement sexuel et la violence. Cette année, l'outil a été soumis aux petites et moyennes compagnies aériennes et a mis l'accent sur les mêmes domaines. L'outil comprend un bref questionnaire dans lequel les employeurs indiquent s'ils ont mis en place, dans leurs lieux de travail, des politiques qui satisfont aux exigences du *Code* précisées dans l'outil. Cet outil a été mis au point pour améliorer la conformité des employeurs au *Code*, confirmer le niveau ciblé de conformité des employeurs à certaines obligations législatives, réduire les coûts d'application de la loi et mobiliser les intervenants. Si les questionnaires ne sont pas retournés dans un délai raisonnable, le Programme du travail assure un suivi en effectuant une inspection sur place. Le Programme du travail prévoit élargir cette initiative pour traiter d'autres questions importantes de santé et de sécurité dans le secteur du camionnage en 2015-2016.

Le Programme du travail intente des poursuites pour les infractions les plus graves au *Code*, et dans les cas où les outils de conformité et les outils réglementaires n'ont pas réussi à convaincre l'employeur d'observer la loi. Les poursuites démontrent aux employeurs et aux Canadiens que les infractions graves aux dispositions du *Code canadien du travail* et au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* sont inacceptables. Entre 2007 et 2014, 93 % des poursuites intentées par le Programme du travail ont été couronnées de succès. Afin d'exploiter encore plus l'effet dissuasif des poursuites, le Programme du travail a commencé, en novembre 2014, à publier sur son site Web les poursuites ayant donné lieu à des condamnations.

Grâce au recours à la technologie, le Programme du travail a amélioré la prestation de services aux employeurs sous réglementation fédérale. L'initiative de formulaires du Programme du travail accessibles par voie électronique a permis aux services de santé et de sécurité de passer de la collecte d'information sur papier à la collecte d'information par voie électronique. Dans le cadre de cette initiative, les employeurs sous réglementation fédérale peuvent soumettre leurs rapports annuels sur la santé et la sécurité au travail au moyen d'un outil sur le Web. Cela a amélioré la qualité des données et l'efficacité du traitement de ces rapports par le programme. Le pourcentage d'employeurs ayant soumis par voie électronique leur rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques est passé de 36 % en 2013 à 80 % en 2014.

Ces dernières années, le Programme du travail a aussi augmenté le nombre d'agents de santé et de sécurité, ce qui comprend les enquêteurs principaux et les agents d'intervention rapide qui sont chargés de l'exécution du programme de santé et de sécurité au travail ainsi que des activités de consultation. En outre, dans le budget de 2015, le gouvernement a prévu un montant annuel supplémentaire de 1 million de dollars pour créer dix nouveaux postes d'agents de santé et de sécurité.

Sous-sous-programme 2.1.2.2 : Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail

Description

Ce programme permet d'encadrer le maintien du revenu, l'assurance-maladie, le soutien du processus de retour au travail ainsi que les services de réadaptation professionnelle offerts aux travailleurs du secteur public fédéral ayant une blessure ou une maladie professionnelle. Il accorde aussi des prestations aux marins marchands blessés, aux survivants d'employés tués en devoir et aux détenus. Le programme permet d'assurer la conformité avec les lois fédérales grâce à la collaboration avec les ministères et les organismes fédéraux, les employés et les commissions provinciales d'indemnisation des accidents du travail. Il se propose d'appliquer des pratiques exemplaires dans le domaine de la gestion de l'invalidité professionnelle, par exemple des délais plus courts pour rapporter des blessures et des maladies, ce qui se traduira par une plus grande rapidité d'intervention et un prompt retour au travail, produisant ainsi un effet bénéfique sur la productivité des travailleurs et une réduction des coûts sociaux et financiers.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
177 318 391	162 248 053	(15 070 338)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
44	55	11

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes et des sous-sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les employés du gouvernement fédéral ont accès aux indemnisations, aux prestations et aux recours auxquels ils ont droit en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	Pourcentage de demandes d'indemnisation traitées dans les deux jours ouvrables de leur réception au Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail du Programme du Travail **Source :** Données administratives	90 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 43 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 70 % 2012-2013 : 74 %

Analyse du rendement et leçons retenues

La proportion de demandes d'indemnisation traitées dans les deux jours ouvrables de leur réception au Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail (SFIAT) du Programme du travail s'est établie à 43 %. Il n'a pas été possible d'atteindre la cible de 90 % en raison de problèmes d'ordre technique et procédural imprévus. Un employeur fédéral (dont les activités représentent 47 % des activités du Programme du travail) a connu des problèmes techniques au moment de soumettre ses réclamations, ce qui a nui à l'atteinte de la cible que le Programme du travail s'était fixée. De plus, pendant le premier trimestre de 2014-2015, le Programme du travail a adopté un nouveau processus de demande, allégé, qui a été couronné de succès au début, mais qui a connu des problèmes aux troisième et quatrième trimestres, lorsque le volume de réclamations a augmenté en raison de blessures liées aux conditions météorologiques. Comme solution à court terme, le Programme du travail a restructuré le processus de première ligne et mis en œuvre un système de triage, qui a depuis permis au Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail de respecter sa norme de service de deux jours ouvrables en tout temps. Les problèmes d'ordre technique et procédural ont été cernés et résolus par le Programme du travail; ils ne devraient donc pas nuire à l'atteinte de la cible au cours des prochains exercices financiers.

Le Programme du travail a poursuivi le regroupement et le renforcement des fonctions de gestion financière et de surveillance de l'initiative de gestion des demandes présentées en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, tout en répondant de manière plus efficace aux demandes d'indemnisation reçues.

Dans le cadre de l'amélioration continue du rapport coût-efficacité du programme fédéral d'indemnisation des accidentés du travail et de la modernisation du cadre technologique, le Programme du travail a instauré un système de dépôt électronique qui permet au programme d'être plus efficace et de réduire sa dépendance au papier. En outre, le Programme du travail renégocie actuellement les conventions de services avec dix commissions provinciales d'indemnisation des accidents du travail, dans le but de maximiser l'utilisation de leurs technologies et de rationaliser le processus de production de rapports.

Par ailleurs, le Programme du travail a contribué à la Stratégie de mieux-être et de productivité en milieu de travail. Cette initiative fédérale comprend des mesures proposées en vue d'améliorer l'administration du système de gestion des accidents de travail et des maladies professionnelles pour les employés fédéraux. Durant l'exercice, le Programme du travail a collaboré avec des partenaires fédéraux, des commissions d'indemnisation des accidents du travail et d'autres intervenants pour trouver des solutions qui permettront de réduire les délais de production de rapports et d'améliorer la collecte de données.

Sous-programme 2.1.3 : Normes du travail et équité en matière d'emploi

Description

Ce programme vise la promotion et le maintien de milieux de travail justes et équitables dans les secteurs de compétence fédérale (p. ex. le transport interprovincial, les services postaux et de messagerie, les télécommunications, les banques, la manutention du grain, les installations nucléaires, les sociétés d'État fédérales, les sociétés ayant conclu des marchés avec le gouvernement fédéral, et certains employeurs et employés des Premières Nations). Le programme permet d'administrer et d'appliquer les normes du travail au moyen d'activités de sensibilisation et de conformité. Il vise également à cerner et à supprimer les obstacles à l'emploi pour les quatre groupes désignés au sein de l'administration fédérale (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles). Il permet de réduire l'insécurité économique des travailleurs au moyen de la protection des salaires et d'une indemnité de congé, d'une indemnité de départ et d'une indemnité de cessation d'emploi lorsque les employeurs font faillite ou font l'objet d'une mise sous séquestre.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
74 662 415	41 345 120	(33 317 295)
L'écart est principalement attribuable à une diminution du volume des demandes présentées au PPS, par rapport à ce qui avait été prévu (voir le sous-sous-programme 2.1.3.3).		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
189	179	(10)

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les employeurs respectent les dispositions de la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail*	Nombre moyen d'infractions en trois ans à la partie III du *Code canadien du travail* par tranche de 1 000 équivalents temps plein visés par la réglementation fédérale, comparativement à la moyenne d'infractions des trois années précédentes **Source :** Application du travail 2000; Base de données sur les accidents du travail dans les industries de compétence fédérale; Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale	Moins de 5 par tranche de 1 000 équivalents temps plein	**Résultat réel :** 2014-2015 : 4,2 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : Réduction de 0,51 infraction par tranche de 1 000 équivalents temps plein visés par la réglementation fédérale (de 4,80 à 4,29) 2012-2013 : Réduction de 0,33 infraction par tranche de 1 000 équivalents temps plein visés par la réglementation fédérale (de 5,13 à 4,80)

Analyse du rendement et leçons retenues

Durant la période de trois ans comprise entre le 1er avril 2012 et le 31 mars 2015, le nombre moyen d'infractions à la partie III du *Code canadien du travail* a été de 4,2 par tranche de 1 000 équivalents temps plein, ce qui est en deçà de la cible fixée de 5 infractions, et inférieur au résultat de 4,29 infractions par tranche de 1 000 équivalents temps plein enregistrées en 2013-2014. Cette diminution du nombre d'infractions témoigne du succès du travail d'éducation et d'enquête et montre que les employeurs sous réglementation fédérale font des progrès en ce qui concerne les efforts qu'ils déploient pour se conformer à la partie III du *Code canadien du travail*.

En 2014-2015, le Programme du travail a poursuivi ses travaux pour améliorer ses programmes et ses services. Par exemple, des initiatives proactives ont été entreprises pour informer et éduquer les employeurs et les employés en ce qui concerne les modifications législatives récemment apportées pour moderniser la partie III du *Code canadien du travail*. Le Programme du travail continue de répondre aux plaintes d'ordre financier et autres, de prendre des mesures pour assurer la conformité lorsque c'est nécessaire, et d'informer les employés et les employeurs au sujet des services fournis et des normes établies devant être observées. Le Programme du travail a continué de soutenir les efforts des employeurs sous réglementation fédérale pour ce qui est d'améliorer la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles), ce qui crée des milieux de travail équitables et inclusifs.

Le Programme du travail a aussi contribué de façon marquée à la réduction de l'insécurité économique des travailleurs touchés par la faillite ou la mise sous séquestre d'employeurs. En 2014-2015, 28 millions de dollars ont été versés à plus de 10 700 bénéficiaires au titre du Programme de protection des salariés pour des salaires, des indemnités de congé, des indemnités de départ ou des indemnités de cessation d'emploi qui leur étaient dus.

Sous-sous-programme 2.1.3.1 : Normes du travail

Description

Ce programme favorise la création de milieux de travail justes et équitables par l'administration et l'application de normes du travail (partie III du *Code canadien du travail*) qui définissent les conditions minimales d'emploi dans les secteurs de compétence fédérale. Les responsables du programme élaborent du matériel didactique pour aider les employeurs et les travailleurs à comprendre leurs droits et leurs obligations, donnent des conseils aux employeurs et aux travailleurs qui ont des questions au sujet de leurs droits et de leurs responsabilités et procèdent à des examens proactifs des dossiers des employeurs pour en vérifier la conformité, tout en ciblant les employeurs ayant des antécédents de non-conformité. Le Service fédéral de médiation et de conciliation contribue au processus de règlement des différends lorsqu'il devient nécessaire de nommer des arbitres pour entendre des plaintes de congédiement injuste et des appels de recouvrement de salaires impayés en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
19 110 235	16 202 569	(2 907 666)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une réaffectation de fonds dans le sous-programme.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
159	160	1

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Des milieux de travail justes et équitables sont soutenus par l'administration et la mise en application des normes du travail	Pourcentage de la somme recueillie par rapport à la somme jugée due dans le cadre des plaintes déposées en vertu de la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail* (à l'exception des plaintes pour congédiement injuste) **Source :** Données administratives	75 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 81 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 73,6 % 2012-2013 : 76,6 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Le Programme du travail a poursuivi ses efforts pour recouvrer la rémunération non versée à la suite d'enquêtes découlant de plaintes; il a recouvré 81 % des montants dus par des employeurs à des travailleurs canadiens sous réglementation fédérale, ce qui est supérieur à la cible de 75 %. Ce succès s'explique par le recours aux promesses de conformité volontaire de la part des employeurs et à des outils d'application de la loi comme les ordonnances de paiement visant les employeurs, la mise en application des dispositions sur la responsabilité des administrateurs et les ordres de versement aux débiteurs.

En 2014-2015, le Programme du travail a exécuté avec succès ses activités proactives à l'appui de milieux de travail justes et équitables au Canada. Dans le cadre d'efforts continus visant à moderniser la partie III du *Code canadien du travail*, un certain nombre de modifications législatives importantes ont été apportées en 2014-2015. Ces modifications ont permis de simplifier le calcul de l'indemnité de congé annuel, d'établir un mécanisme de plaintes prévu par la loi, de fixer des délais concernant le dépôt de plaintes et la période couverte par une ordonnance de paiement, et de prévoir un nouveau mécanisme d'examen administratif pour les personnes visées par une ordonnance de paiement ou un avis de plainte non fondée. Ces modifications ont entraîné des gains d'efficience qui se sont traduits par un règlement plus rapide des plaintes, ce qui, par le fait même, a permis aux enquêteurs de concentrer leurs efforts sur des activités d'éducation et d'enquête. Après l'instauration de ces modifications, des activités de sensibilisation ont été entreprises pour informer et éduquer les employeurs et les employés.

En 2014-2015, le Programme du travail a aussi regroupé ses numéros 1 800 liés aux demandes de renseignements afin de mieux servir ses clients qui souhaitent obtenir des conseils et une orientation concernant la conformité au *Code*. La centralisation du service permet aux inspecteurs dans toutes les régions du Canada de consacrer plus de temps à leurs activités de base, comme la sensibilisation, la consultation et les inspections.

En outre, depuis le 1er avril 2014, les employés sous réglementation fédérale peuvent accéder à un formulaire de plainte sur un portail Web sécurisé, ce qui constitue la première étape d'une initiative de modernisation des services.

Sous-sous-programme 2.1.3.2 : Équité en milieu de travail

Description

Ce programme contribue à l'atteinte d'une représentation équitable en milieu de travail en exigeant des employeurs du secteur privé de compétence fédérale et des fournisseurs du gouvernement fédéral qu'ils identifient et éliminent les obstacles à l'emploi pour les quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles) au moyen de la production de rapports obligatoires et d'initiatives de mobilisation. Les responsables du programme gèrent le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux afin d'appuyer les objectifs et les politiques du gouvernement fédéral liés à l'équité en matière d'emploi.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
5 823 728	1 719 984	(4 103 744)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une réaffectation des fonds dans le sous-programme.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
25	14	(11)

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes et des sous-sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale se conforment aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*	Pourcentage de rapports sur l'équité en matière d'emploi soumis par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui sont conformes aux exigences de rapports de la *Loi* **Source :** Données administratives	95 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 100 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 100 % 2012-2013 : 100 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Le Programme du travail a poursuivi sa collaboration fructueuse avec les employeurs pour améliorer le processus de préparation de leurs rapports annuels. Ces gains d'efficience ont permis de fournir des services plus ciblés et proactifs aux clients, ce qui a aidé les employeurs à s'acquitter de leurs responsabilités redditionnelles en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et a fait en sorte que 88 % des employeurs ont soumis leurs rapports dans le délai prescrit. Le programme avait atteint un taux de conformité de 100 % à la fin de période de déclaration, dépassant la cible de 95 %, ce qui concorde avec la tendance amorcée en 2012-2013, et ce qui signifie que les améliorations apportées au processus produisent des résultats. Le Programme du travail a continué d'encourager l'utilisation du Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail (SGIEMT), un outil électronique de préparation de rapports qui aide les employeurs à présenter leur rapport annuel, ce qui a donné lieu à des gains d'efficience dans le processus de production de rapports. Pour la première fois depuis la mise en place du SGIEMT, tous les employeurs ont produit leur rapport annuel sur support électronique en 2014.

Le Programme des contrats fédéraux remanié a instauré de nouvelles exigences de production de rapports, qui ont atténué le fardeau des entrepreneurs. Le nouveau programme vise à améliorer la conformité et à adopter des approches de l'équité en matière d'emploi qui sont utiles et produisent des résultats dans les effectifs des entrepreneurs fédéraux.

Le Programme du travail a aussi lancé avec succès le programme de subventions et de contributions Possibilités en milieux de travail : Éliminer les obstacles à l'équité. Ce programme vise à soutenir les efforts que déploient les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour accroître la représentation des groupes désignés dans des domaines de faible représentation à l'aide de partenariats et de stratégies sectorielles. Ces projets de financement favoriseront une sensibilisation accrue chez les employeurs, ce qui contribuera à l'établissement de marchés du travail inclusifs. Des subventions totalisant 446 500 $ ont été versées pour quatre projets en 2014-2015.

Sous-sous-programme 2.1.3.3 : Programme de protection des salariés

Description

Le Programme de protection des salariés (PPS) est conçu pour réduire l'insécurité économique des travailleurs canadiens à qui l'employeur doit des salaires, une indemnité de congé, une indemnité de départ ou une indemnité de cessation d'emploi lorsque cet employeur fait faillite ou fait l'objet d'une mise sous séquestre. Les travailleurs peuvent recevoir un montant maximum équivalant à quatre semaines de la rémunération assurable en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Lorsque les travailleurs admissibles reçoivent des paiements aux termes de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*, ils cèdent par écrit leurs droits de créanciers de l'employeur au gouvernement fédéral. Les demandeurs qui sont en désaccord avec la décision prise par Service Canada quant à leur admissibilité peuvent demander une révision et interjeter appel dans les 60 jours suivant la décision de révision. Les appels sont gérés par un arbitre indépendant nommé par le Service fédéral

de médiation et de conciliation. Le gouvernement fédéral tente de recouvrer les montants à titre de créancier de l'employeur lors du processus de faillite ou de mise sous séquestre. Ce programme s'adresse aux travailleurs de toutes les provinces et territoires. Il utilise des fonds provenant du paiement de transfert suivant : Programme de protection des salariés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
49 728 452	23 422 567	(26 305 885)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable à une demande inférieure aux prévisions pour le PPS. Il y a eu moins de travailleurs touchés par des cas d'insolvabilité en 2014-2015.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
5	5	-

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les bénéficiaires du Programme de protection des salariés touchent les prestations auxquelles ils ont droit lorsqu'ils en ont le plus besoin	Pourcentage des paiements initiaux et des avis de non-paiement émis dans un délai de 42 jours civils **Source :** Données administratives	80 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 87,5 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 97,8 % 2012-2013 : 47,8 %

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Programme de protection des salariés (PPS) a continué de viser l'excellence dans la prestation de ses services. Le programme a encore une fois affiché un très bon rendement; il a en effet traité 87,5 % des demandes dans le délai de 42 jours prévu dans la norme de service, dépassant ainsi le taux cible de 80 %.

Durant l'exercice visé, le PPS a versé au total plus de 28 millions de dollars à plus de 10 700 bénéficiaires du programme et a recouvré 5,2 millions de dollars à partir des successions insolvables, pour un coût net de 22,8 millions de dollars. Cela représente une diminution de 13 % des paiements du PPS par rapport à l'exercice précédent (32,1 millions de dollars), ce qui indique que moins d'employés ont été touchés par des cas d'insolvabilité d'employeurs. Le PPS a atteint son objectif visant à faire en sorte que 50 % des travailleurs soient entièrement indemnisés pour le salaire que leur devaient des employeurs insolvables. En 2014, plus de 5 300 bénéficiaires ont reçu le paiement maximal de 3 738 $ au titre du PPS (pour 2015, le paiement maximal est de 3 608 $). En 2014-2015, le paiement moyen au titre du PPS a été de 2 555 $.

En 2014-2015, le Programme du travail a achevé l'examen législatif quinquennal des opérations relatives à la *Loi sur le Programme de protection des salariés* et de l'application de celle-ci. Le rapport d'examen a été déposé aux deux chambres du Parlement le 16 juin 2015. L'examen a tenu compte des résultats des consultations avec des intervenants internes et externes, qui ont répété que, selon eux, le PPS fonctionnait bien et procurait de précieux avantages. Durant les consultations, les intervenants ont aussi suggéré de possibles améliorations.

Sous-programme 2.1.4 : Affaires internationales du travail

Description

Ce programme vise à protéger les travailleurs et les employeurs canadiens contre la concurrence déloyale d'autres pays disposant de normes du travail inadéquates ou faisant preuve de négligence dans l'application du droit du travail. Il prévoit la négociation de normes internationales du travail fidèles aux valeurs canadiennes et la surveillance de la participation du Canada aux forums internationaux sur le travail. Il fait également la promotion des droits fondamentaux du travail à l'échelle internationale afin de favoriser la croissance équitable et la stabilité sociale dans les pays en développement, de protéger les droits de la personne, et de contribuer à la réduction de l'écart mondial croissant entre les riches et les pauvres. Ce programme prévoit la négociation et la mise en œuvre d'accords de coopération internationale dans le domaine du travail ainsi que d'autres cadres, et prête une assistance technique aux pays partenaires.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
3 328 338	3 440 000	102 000

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
31	29	(2)

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Faire progresser les conditions de travail équitables en participant à des forums internationaux du travail et des négociations sur les dispositions relatives au travail, et en offrant une aide technique aux pays partenaires	Pourcentage de documents finaux qui font la promotion des principes du travail universellement reconnus et des droits au travail **Source** : Documents finaux de l'Organisation internationale du Travail et de l'Organisation des Nations unies, résolutions des Nations Unies, déclarations et plans d'action de la Conférence interministérielle des ministres du Travail, accords de coopération dans le domaine du travail	100 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 100 % **Résultat antérieur :** s.o.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Programme du Travail a veillé à ce que la totalité des documents finaux fassent la promotion des principes du travail universellement reconnus et des droits au travail. Les résultats de cette année témoignent du degré élevé d'efficacité du Programme du travail.

Le Programme du travail a continué de défendre les intérêts du Canada au sein des organisations multilatérales et sur la scène internationale en ce qui concerne les enjeux internationaux en matière de travail et d'emploi en 2014-2015. Il a soutenu le programme de commerce international du gouvernement du Canada grâce à la négociation et à la mise en œuvre de dispositions relatives au travail dans le contexte des accords de libre-échange du Canada, et a offert une aide technique pour contribuer au renforcement des institutions de gouvernance démocratique et à l'amélioration des conditions de travail dans les pays partenaires.

En outre, le Programme du travail a continué de collaborer avec le Chili et divers pays d'Amérique latine en vue d'améliorer les conditions et les normes du travail dans ces pays. Il a aussi mené des négociations avec la Communauté des Caraïbes, le Partenariat [illegible] dans le cadre des négociations avec la Communauté des Caraïbes, le Partenariat transpacifique et le Japon pour défendre les intérêts nationaux et internationaux du Canada.

Le Programme du travail a travaillé de façon exhaustive avec ses homologues provinciaux et territoriaux afin de ratifier la Convention 138 sur l'âge minimum, de l'Organisation internationale du travail (OIT). Cette convention oblige les États membres qui la ratifient à fixer un âge minimum d'admission à l'emploi d'au moins 15 ans, et à interdire aux moins de 18 ans d'effectuer un travail dangereux. Les enfants âgés entre 13 et 15 ans peuvent effectuer des « travaux légers » qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur santé, à leur développement ou à leur assiduité scolaire. Conformément à la Politique sur le dépôt des traités devant le parlement (pct), la Convention a été déposée au Parlement et sa période d'attente d'au moins 21 jours de séance a pris fin en juin 2015. Lorsque le décret requis pour autoriser la ratification aura été pris, on prévoit que l'instrument de ratification sera déposé auprès de l'OIT en juin 2016. La Convention entrera en vigueur au Canada un an après le dépôt de l'instrument de ratification auprès de l'OIT.

Sous-sous-programme 2.1.4.1 : Normes internationales du travail

Description

Les responsables de ce programme négocient des normes internationales du travail et promeuvent les droits fondamentaux dans le domaine du travail à l'échelle internationale. Dans le cadre d'un processus participatif, ils exercent un leadership relativement aux questions touchant les normes internationales du travail. Les intérêts et les valeurs du Canada sont promus au sein de l'Organisation internationale du travail et d'autres forums internationaux, ainsi que le respect des conditions de travail décentes et des droits internationaux et principes connexes au pays et à l'étranger dans l'intérêt des Canadiens. Ce programme facilite le dialogue et un consensus entre les partenaires sociaux (représentants syndicaux et patronaux) et le gouvernement du Canada.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues (2014-2015)	Dépenses réelles (2014-2015)	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) (2014-2015)
1 849 541	2 564 101	714 560
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une réaffectation de fonds dans le sous-programme.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu (2014-2015)	Réel (2014-2015)	Écart (2014-2015)
18	17	(1)

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Participation active et promotion des valeurs et des intérêts du Canada auprès de l'OIT et de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail	Leadership dans les organisations internationales du travail et participation active aux dossiers du dans le système multilatéral **Source :** Rapports publics de l'OIT, de l'Organisation des États américains et de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail	Niveau d'impact important pour les positions du Canada dans la communauté internationale	**Résultat réel :** 2014-2015 : 100 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 100 % 2012-2013 : 100 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Le Programme du travail a continué de faire preuve de leadership dans l'avancement des valeurs canadiennes auprès de l'Organisation internationale du Travail. Du 28 mai au 12 juin 2014, le Canada a envoyé une délégation à la conférence de l'Organisation internationale du travail à Genève, en Suisse, où les délégués canadiens, dirigés par la ministre du Travail, ont influé sur les documents finaux adoptés par la conférence.

Sous-sous-programme 2.1.4.2 : Coopération bilatérale et régionale dans le domaine du travail

Description

Ce programme supervise la participation du Canada aux forums régionaux sur le travail, négocie des accords de coopération internationale dans le domaine du travail qui reflètent les valeurs du Canada et prête une assistance de nature technique aux pays partenaires. Il fait la promotion du respect des normes internationales du travail au moyen de la négociation et de la mise en œuvre d'accords de coopération dans le domaine du travail et d'autres cadres, plus particulièrement dans le contexte des accords de libre-échange. Ce programme est conçu pour soutenir la capacité des gouvernements partenaires de respecter leurs obligations aux termes d'accords de coopération internationale dans le domaine du travail, permettre au Canada de respecter ses obligations internationales, mettre en place des initiatives visant à soutenir les activités d'institutions internationales du travail auxquelles participe le Canada, et faciliter le dialogue et un consensus plus solide entre les partenaires sociaux (représentants syndicaux et patronaux) et le gouvernement du Canada. Il comprend le volet Travail et commerce international du Programme de financement du travail, un programme de subventions et de contributions à l'appui des institutions multilatérales du travail liées à des accords de coopération internationale dans le domaine du travail et à des accords de coopération hémisphérique, ainsi que des projets d'assistance technique dans le domaine du travail visant à aider les pays partenaires à mettre en application leurs lois sur le travail.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
3 478 667	2 916 767	(561 900)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une réaffectation de fonds dans le sous-programme.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
13	12	(1)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les besoins du Canada en matière de négociation et de mise en application des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail sont satisfaits	Pourcentage d'accords de libre-échange négociés qui comprennent des dispositions relatives au travail ayant force obligatoire et exécutoire **Source :** Textes finaux des accords de coopération dans le domaine du travail, version finale des chapitres sur le travail des accords de libre-échange	100 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 100 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 100 % 2012-2013 : s.o.
Les pays qui reçoivent une aide technique ont une capacité accrue de régler les problèmes relatifs au travail, notamment ceux liés aux accords de coopération dans le domaine du travail	Les projets de renforcement des capacités donnent les résultats escomptés **Source :** Données administratives	La plupart des projets de renforcement des capacités donnent les résultats escomptés	**Résultat réel :** 2014-2015 : 100 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 100 % 2012-2013 : s.o.

Analyse du rendement et leçons retenues

Le Programme du travail a soutenu la mise en application des normes internationales du travail et du droit du travail à l'échelle nationale grâce à de bonnes pratiques de surveillance et de consultation, ainsi qu'à la mise en œuvre des accords de collaboration existants. Des projets de renforcement de la capacité amorcés lors d'exercices antérieurs ont produit des résultats concrets en 2014-2015 : au Pérou, un système informatisé de registre des accidents de travail et des maladies professionnelles a été mis en place pour permettre le partage rapide de l'information entre les institutions gouvernementales, ainsi qu'éliminer les opérations manuelles répétitives et le risque d'incohérences; en Colombie, un manuel sur les normes de travail décentes a été créé à l'intention des petites et moyennes entreprises du secteur minier afin d'accroître la capacité des établissements d'engager un dialogue social, et une formation sur la santé et la sécurité au travail a été offerte à 18 formateurs dans 8 entreprises (sur les 20 comprises dans le projet), ce dont ont profité quelque 4 000 travailleurs au bout du compte.

En 2014-2015, le Programme du travail a continué de participer activement à des forums régionaux sur le travail, et il a négocié des dispositions relatives au travail ayant force obligatoire et exécutoire, et reflétant les valeurs canadiennes, dans le cadre d'accords commerciaux internationaux.

Les négociations dans le domaine du travail se poursuivent avec Israël, de même que les pourparlers avec la Communauté caribéenne, le Partenariat transpacifique, le Japon et l'Ukraine.

Résultat stratégique 3

Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Program 3.1 : Sécurité du revenu

Description

Ce programme prévoit le versement d'une pension de retraite, d'une pension de survivant, de prestations d'invalidité et de prestations pour enfants aux Canadiens, au moyen du programme de la Sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada, du Programme canadien pour l'épargne-invalidité et de la Prestation nationale pour enfants.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
44 562 676 467	84 121 585 712	83 243 631 016	83 240 795 532	(880 790 180)

Le Budget principal des dépenses n'inclut pas les prévisions des prestations prévues par la loi versées au titre du RPC, mais les autres colonnes l'incluent. En ce qui concerne l'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles, bien que le nombre réel de bénéficiaires du RPC et de la SV corresponde à peu près au nombre prévu, le montant total des prestations a été inférieur aux prévisions en raison d'une surestimation des paiements mensuels moyens.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
192	211	19

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels est principalement attribuable à une réaffectation des ressources découlant d'une participation plus élevée que prévu au Programme canadien pour l'épargne-invalidité.

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les aînés canadiens disposent d'un revenu adéquat qui leur permet de maintenir leur niveau de vie	Pourcentage d'aînés dont le revenu annuel dépasse le seuil de faible revenu **Source :** Statistique Canada, Enquête canadienne sur le revenu	Sans objet (indicateur contextuel)	**Résultat réel :** 2013 : 96,3 %* **Résultats antérieurs* :** 2012 : 95,6 % 2011 : s.o.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les personnes admissibles ayant une invalidité grave et prolongée (et les membres de leur famille ou leur tuteur) ouvrent un régime enregistré d'épargne-invalidité en vue d'épargner	Nombre total de comptes enregistrés ouverts depuis la création du programme **Source :** Données administratives	97 814 comptes**	**Résultat réel :** 2014-2015 : 100 732 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 83 594 2012-2013 : 67 756 2011-2012 : 54 787 2010-2011 : 42 678
Les familles canadiennes avec enfants disposent d'un revenu adéquat qui leur permet de maintenir leur niveau de vie	Fréquence et ampleur du faible revenu chez les Canadiens membres d'une famille ayant des enfants **Source :** Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu***	Sans objet (indicateur contextuel)	Se reporter au tableau et à l'explication ci-dessous

Année	Fréquence et ampleur	Pourcentage de Canadiens membres d'une famille à faible revenu ayant des enfants	Pourcentage de Canadiens membres d'une famille ayant des enfants qui auraient eu un faible revenu sans le Supplément de la prestation nationale pour enfants et la PUGE	Écart
2013	Fréquence Ampleur			
2012	Fréquence Ampleur			
2011	Fréquence Ampleur	11,7 25,5	14,8 31,6	3,1 6,1
2010	Fréquence Ampleur	11,2 25,1	14,7 30,2	3,5 5,1
2009	Fréquence Ampleur	11,9 28,2	15,6 32,7	3,7 4,5
2008	Fréquence Ampleur	10,7 26,5	13,5 32,9	2,8 6,4
2007	Fréquence Ampleur	10,0 26,5	13,5 32,2	3,5 5,7

* Il y a un décalage de deux ans dans la disponibilité des données. Depuis 2012, Statistique Canada utilise une autre méthode pour calculer les données (Enquête canadienne sur le revenu au lieu de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu); par conséquent, les résultats fondés sur les données d'avant 2012 ne sont pas directement comparables et ne sont pas indiqués.

** La cible fixée à 75 431 qui a été rapportée dans le RPP de 2014-2015 était erronée.

*** Les résultats en matière de rendement pour le Supplément de la prestation nationale pour enfants sont produits au moyen d'une simulation utilisant la source officielle de données sur le revenu de Statistique Canada. À compter de 2012, la source de données a été l'Enquête canadienne sur le revenu (ECR), qui a remplacé l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de longue date. Les données spécialisées provenant de l'ECR requises pour exécuter la simulation susmentionnée n'avaient pas encore été rendues disponibles. Statistique Canada se soucie de la qualité des données qu'il fournit à des fins d'analyse, et le passage de l'EDTR à l'ECR a nécessité un processus long et rigoureux. On ne sait pas avec certitude à quel moment les données seront accessibles.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Ministère a continué de veiller à ce que les Canadiens qui ont droit aux prestations de retraite et de survivant au titre du programme de la Sécurité de la vieillesse obtiennent ces prestations. Au moyen du Régime de pensions du Canada, le Ministère a continué à fournir des prestations de retraite, de survivant et d'invalidité ainsi que des prestations destinées aux enfants. Le Ministère a également continué de procurer une sécurité financière à long terme aux personnes handicapées et à leur famille au moyen du Programme canadien pour l'épargne-invalidité (PCEI).

La SV et le RPC continuent de fournir une base modeste sur laquelle les Canadiens peuvent se fonder pour augmenter leur revenu de retraite. Les deux programmes ont beaucoup contribué à ce que le Canada affiche, à l'échelle internationale, l'un des plus bas taux de faible revenu chez les aînés. Ensemble, ces deux programmes de pensions gouvernementales ont joué un rôle important dans la réduction du taux de faible revenu chez les aînés. En effet, en 2013, 96,3 % des aînés avaient un revenu supérieur au seuil de faible revenu.

La vaste majorité des travailleurs canadiens à l'extérieur du Québec cotisent au RPC, et les cotisants et leur famille sont protégés contre la perte de revenu en cas de départ à la retraite, d'invalidité ou de décès.

Le Ministère a continué d'aider les Canadiens ayant une invalidité grave et prolongée et leur famille à épargner pour l'avenir au moyen des régimes enregistrés d'épargne-invalidité (REEI). Par ailleurs, le PCEI a atteint deux jalons importants en 2014-2015 : 1) en avril 2014, le programme a dépassé le seuil du milliard de dollars de Subventions canadiennes pour l'épargne-invalidité et de Bons canadiens pour l'épargne-invalidité versés par le gouvernement du Canada dans les REEI; 2) à la fin de février 2015, plus de 100 000 REEI avaient été ouverts.

Sous-programme 3.1.1 : Sécurité de la vieillesse

Description

Ce programme procure un revenu de base aux aînés canadiens. Le programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) englobe la pension de la SV (versée à tous les aînés canadiens de 65 ans et plus qui satisfont aux exigences relatives au statut juridique et au lieu de résidence), le Supplément de revenu garanti (SRG) versé aux aînés à faible revenu, et les allocations versées aux Canadiens de 60 à 64 ans à faible revenu qui sont le conjoint de fait ou de droit d'un prestataire du SRG, ou qui sont veufs.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
44 223 852 186	44 140 735 421	(83 116 765)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une surestimation des paiements mensuels moyens pour la pension de la SV et du nombre de prestataires prévu pour le SRG.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
17	35	18

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les aînés du Canada reçoivent un revenu de base auquel ils peuvent ajouter des revenus d'autres sources	Pourcentage d'aînés dont le revenu annuel dépasse le seuil de faible revenu **Source :** Statistique Canada, Enquête canadienne sur le revenu	Sans objet (indicateur contextuel)	**Résultat réel :** 2013 : 96,3 %* **Résultats antérieurs* :** 2012 : 95,6 % 2011 : s.o.

* Il y a un décalage dans la disponibilité des données. Depuis 2012, Statistique Canada utilise une autre méthode pour calculer les données (l'Enquête canadienne sur le revenu au lieu de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu). Par conséquent, les résultats fondés sur les données d'avant 2012 ne sont pas directement comparables et ne sont pas indiqués.

Analyse du rendement et leçons retenues

Le programme de la SV procure un revenu minimum garanti aux aînés et joue un rôle déterminant dans la réduction du nombre d'aînés à faible revenu. En 2013, l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles, le taux de faible revenu chez les aînés a été de 3,7 %.

En 2014-2015, 5,6 millions de prestataires ont reçu des prestations de la SV, pour un total de 44,1 milliards de dollars. Les dépenses totales se répartissent comme suit : 33,5 milliards de dollars en pensions de la SV; 10,1 milliards de dollars en prestations du SRG; 0,5 milliard de dollars en prestations d'allocation. En 2014-2015, les dépenses totales ont augmenté par rapport à l'exercice précédent. En effet, elles s'élevaient à 41,8 milliards de dollars en 2013-2014 pour 5,3 millions de prestataires.

Des 5,6 millions de prestataires en 2014-2015, 5,5 millions ont reçu la pension de la SV et 1,7 million ont également reçu le SRG. De plus, le nombre de bénéficiaires de l'allocation s'est élevé à 79 000 au cours de la même année. Les dépenses au titre de la pension de la SV représentent 77 % des dépenses totales tandis que celles au titre du SRG représentent 22 % de ces dépenses. Les allocations constituent 1 % des dépenses totales de la SV.

Selon la plus récente évaluation du programme de la SV, en 2006, 97 % des aînés canadiens admissibles à la pension de la SV l'ont reçue. La même année, 87 % des aînés admissibles au SGR ont reçu cette prestation.

En 2014-2015, le Ministère a continué d'améliorer la prestation de service du programme de la SV. Un régime d'inscription proactif comprenant l'inscription automatique a été instauré en 2013, afin de répondre aux besoins en évolution des aînés canadiens. En 2014-2015, 44 % des nouveaux pensionnés de la SV ont été automatiquement inscrits à la pension sans avoir à en faire la demande.

Sous-sous-programme 3.1.1.1 : Pension de la Sécurité de la vieillesse

Description

Ce programme contribue à la sécurité du revenu des aînés en versant un paiement mensuel à tous les Canadiens de 65 ans et plus qui remplissent les critères d'âge, de résidence et de citoyenneté. Les antécédents professionnels d'un demandeur n'entrent pas en ligne de compte dans la détermination de l'admissibilité, et un demandeur peut recevoir les prestations même s'il n'est pas à la retraite. Ce programme utilise des fonds provenant du paiement de transfert suivant : pension de la Sécurité de la vieillesse (paiement législatif).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
33 556 376 268	33 541 809 846	(14 566 422)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une surestimation des paiements mensuels moyens.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
12	30	18
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes et des sous-sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les aînés canadiens qui ont droit à la pension de la SV disposent d'un revenu de base et reçoivent les prestations de pension de la SV auxquels ils ont droit	Pourcentage des aînés qui reçoivent la pension de la SV par rapport au nombre total d'aînés admissibles (taux de participation à la SV) **Source :** Banque de données administratives longitudinales de Statistique Canada	98 %	**Résultat réel :** 2012 : 98,2 % **Résultats antérieurs :** 2011 : 98,2 % 2010 : 98,4 % 2009 : 98,4 %
* Il y a un décalage dans la disponibilité des données.			

Analyse du rendement et leçons retenues

La vaste majorité des aînés canadiens reçoivent la pension de la SV. En 2014-2015, 5,5 millions d'aînés l'ont reçue. Le paiement mensuel moyen était de 532 $. En 2012, 98,2 % des aînés qui avaient droit à la pension de la SV l'ont reçue.

Le Ministère continue de mettre en œuvre des changements visant à améliorer l'exécution du programme et des politiques ainsi que la prestation des services liés au programme de la SV. Afin de répondre aux besoins changeants des aînés canadiens et de tenir compte de l'augmentation prévue de la demande en raison d'une population vieillissante, l'inscription proactive, qui comprend une fonction d'inscription automatique et un processus de demande simplifié, a été instaurée en 2013. En 2014-2015, 44 % des nouveaux pensionnés ont reçu automatiquement leur prestation de la SV, sans avoir à soumettre une demande. On poursuit le travail visant à faire en sorte qu'un plus grand nombre d'aînés soient automatiquement inscrits à la pension de la SV.

Sous-sous-programme 3.1.1.2 : Supplément de revenu garanti

Description

Ce programme contribue à la sécurité du revenu des aînés en fournissant une prestation additionnelle, s'ajoutant à la pension de la Sécurité de la vieillesse (SV), aux aînés à faible revenu qui habitent au Canada. Pour avoir droit au Supplément de revenu garanti (SRG), les demandeurs doivent recevoir la pension de la SV et avoir un revenu faible ou inexistant. Ce programme utilise des fonds provenant du paiement de transfert suivant : Supplément de revenu garanti (paiement législatif).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
10 123 145 874	10 067 198 329	(55 947 545)
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à la surestimation du nombre de prestataires prévu.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
4	4	-

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les aînés admissibles reçoivent les prestations du SRG auxquelles ils ont droit	Pourcentage des aînés qui reçoivent le SRG par rapport au nombre total d'aînés admissibles (taux de participation au SRG) **Source :** Banque de données administratives longitudinales de Statistique Canada	90 %	**Résultat réel :** 2012 : 88,1 % **Résultats antérieurs :** 2011 : 90,2 % 2010 : 90,4 % 2009 : 91,6 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Le SRG a continué de fournir une prestation ciblée aux aînés les plus vulnérables. En 2014-2015, le Ministère a versé des prestations au titre du SRG à plus de 1,7 million d'aînés. Le paiement mensuel moyen était de 463 $. Le pourcentage d'aînés admissibles qui ont reçu le SRG était de 86,1 % en 2012.

Afin de répondre aux besoins changeants des aînés canadiens et de tenir compte de l'augmentation prévue de la demande en raison d'une population vieillissante, l'inscription proactive a été instaurée en 2013. Dans le cadre de l'initiative d'inscription proactive, qui comprend une fonction d'inscription automatique et un processus de demande simplifié, on s'emploie à faire en sorte qu'il soit plus facile pour les aînés de recevoir le SRG.

Sous-sous-programme 3.1.1.3 : Allocations

Description

Ce programme contribue à la sécurité du revenu des personnes proches de la retraite en fournissant une prestation additionnelle aux personnes de 60 à 64 ans à faible revenu qui sont le conjoint de droit ou de fait d'un prestataire du Supplément de revenu garanti, ou qui sont veuves. Ce programme utilise des fonds provenant du paiement de transfert suivant : Allocations (paiements législatifs).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
544 330 044	531 727 246	(12 602 798)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à la surestimation du nombre de prestataires prévu.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
1	1	–

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les aînés à faible revenu admissibles qui sont proches de la retraite reçoivent les prestations d'allocation auxquelles ils ont droit	Pourcentage de personnes proches de la retraite qui reçoivent les allocations par rapport au nombre total de personnes proches de la retraite qui y sont admissibles **Source :** Banque de données administratives longitudinales, Statistique Canada	65 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : s.o.* **Résultat antérieur :** 2006 : 66,2 %

* Le nouveau résultat n'est pas disponible car l'information la plus récente remonte à 2006. Cette mesure ne sera plus rapportée puisque les données ne nous permettent pas d'établir une nette distinction entre les aînés proches de la retraite qui ont droit aux allocations et ceux qui n'y ont pas droit.

Analyse du rendement et leçons retenues

Les allocations font partie du programme de la SV. Elles procurent des prestations fondées sur le revenu aux aînés à faible revenu qui approchent de la retraite et qui y ont droit. En 2014-2015, le Ministère a versé des prestations d'allocation à 79 000 aînés proches de la retraite, ce qui donne un montant total de 531 millions de dollars. Le paiement mensuel moyen était de 556 $.

Sous-programme 3.1.2 : Régime de pensions du Canada

Description

En cas de départ à la retraite, d'invalidité ou de décès, le Régime de pensions du Canada (RPC) fournit un remplacement partiel du revenu aux salariés ou aux travailleurs autonomes qui ont cotisé suffisamment au Régime. Le RPC est un régime intergouvernemental exécuté dans l'ensemble du Canada, à l'exception du Québec qui a un régime comparable. Le RPC est financé au moyen des cotisations provenant des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes et grâce aux revenus de placements. Le RPC soutient les aînés, les conjoints de droit ou de fait survivants, les personnes handicapées et les enfants à charge des cotisants handicapés ou décédés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
39 540 913 018	39 760 959 561	(220 053 455)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une surestimation des paiements annuels moyens et du nombre moyen de prestataires mensuels pour les prestations d'invalidité, ainsi qu'à une surestimation des paiements liés aux prestations de retraite.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
138	148	(10)

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les cotisants admissibles au RPC et leur famille sont protégés contre une baisse de revenu en cas de départ à la retraite ou de décès	Pourcentage de la population active canadienne à l'extérieur du Québec qui a cotisé au RPC durant l'exercice visé **Source** : Bureau du surintendant des institutions financières	84 %	**Résultat réel*** : 2013 : 81,8 % **Résultats antérieurs :** 2012 : 81,8 % 2011 : 81,7 %

* Il y a deux ans de retard dans la disponibilité des données.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Ministère a travaillé de concert avec d'autres ministères et organismes, les administrateurs provinciaux et territoriaux, et des intervenants clés afin de verser les prestations du Régime de pensions du Canada. Ces prestations fournissent un remplacement partiel du revenu aux travailleurs du Canada et à leur famille en cas de retraite, d'invalidité ou de décès.

En 2014-2015, 5,3 millions de prestataires (dont certains ont reçu plus d'un type de prestations) ont reçu, au total, 38,7 milliards de dollars au titre des prestations du RPC. Ces nombres ont augmenté par rapport à 2013-2014, année où 5,2 millions de prestataires avaient reçu, au total, 37,3 milliards de dollars au titre des prestations. Dans la majorité des cas, environ 77 %, ce sont des pensions de retraite qui ont été versées (y compris des prestations après retraite). Les prestations de survivant ont compté pour 12 % des dépenses et les prestations d'invalidité pour 11 %.

En décembre 2013, le Bureau de l'actuaire en chef a déposé le 28e rapport actuariel sur le Régime de pensions du Canada, qui concluait que le Régime demeure financièrement viable au taux de cotisation actuel prévu par la loi pendant encore 75 ans.

Sous-sous-programme 3.1.2.1 : Pension de retraite du RPC

Description

La pension de retraite du RPC fournit un revenu de base stable et modeste à partir duquel les Canadiens peuvent se constituer un revenu de retraite. Elle est versée à tous les Canadiens qui ont cotisé au moins une fois au Régime, afin qu'ils disposent d'une prestation prévisible et indexée à la retraite. Le montant versé vise à remplacer 25 % des gains provenant d'un emploi, jusqu'à concurrence du montant maximal annuel établi.

La pension de retraite du RPC est un paiement mensuel versé aux personnes qui ont cotisé au RPC ou au RPC et au Régime de rentes du Québec (RRQ). Les cotisants commencent généralement à recevoir leur pension de retraite à 65 ans. Cela dit, les cotisants ont la possibilité de recevoir une pension réduite à partir de 60 ans ou encore une pension plus élevée s'ils diffèrent la réception de leur pension jusqu'à l'âge de 70 ans. La pension de retraite du RPC est versée à vie et elle est indexée annuellement sur le coût de la vie.

La prestation après-retraite (PAR) assure aux pensionnés du RPC ou du RRQ de moins de 70 ans une sécurité du revenu en leur permettant de continuer à cotiser au RPC. Tout comme la pension de retraite, la PAR est versée à vie et est indexée annuellement sur le coût de la vie. Elle est offerte aux pensionnés du RPC ou du RRQ qui continuent à travailler tout en cotisant au RPC. Les cotisations sont obligatoires dans le cas des prestataires du RPC ou du RRQ âgés de moins de 65 ans, et elles sont facultatives pour ceux âgés de 65 à 70 ans. Pour chaque année au cours de laquelle le bénéficiaire du RPC ou du RRQ continue à travailler et à verser des cotisations, il pourra bénéficier de la PAR supplémentaire à compter de l'année suivante. Le montant maximal annuel de la prestation correspond au 1/40e du montant maximal de la pension de retraite pour l'année ajusté selon l'âge du bénéficiaire. Chaque PAR est ajoutée à la pension de retraite du RPC du pensionné, même si celui-ci reçoit déjà le montant maximum de la pension de retraite du RPC.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
[illegible]	[illegible]	([illegible])
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une surestimation des paiements annuels moyens.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
133	94	39

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les cotisants admissibles au RPC bénéficient d'une mesure de sécurité du revenu à la retraite	Pourcentage de tous les nouveaux bénéficiaires d'une pension de retraite du RPC qui font partie des groupes d'âge suivants : 60 à 64 ans, 65 ans, 66 ans et plus **Source :** [illegible] du RPC	(60-64) : 64 %* (65) : 31 % (66+) : 5 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : • (60-64) : [illegible] % • (65) : [illegible] % • (66+) : [illegible] % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : • (60-64) : [illegible] % • (65) : [illegible] % • (66+) : [illegible] % 2012-2013 : • (60-64) : [illegible] % • (65) : [illegible] % • (66+) : [illegible] %
	Pourcentage des cotisants au RPC âgés de 70 ans et plus qui ne reçoivent pas de prestation(s) de retraite **Source :** Bureau du surintendant des institutions financières	1,2 %	**Résultat réel :** 2013 : 1,2 %** **Résultats antérieurs*** :** 2012 : 1,2 % 2011 : 1,1 %

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Sécurité du revenu accrue pour les pensionnés du RPC qui font partie de la population active et qui cotisent au RPC	Pourcentage des pensionnés du RPC qui reçoivent une prestation après retraite **Source :** Base de données administratives sur le RPC	L'exercice 2014-2015 servira d'année de référence au moment de fixer les cibles pour les prochains exercices	**Résultat réel :** 2014 : 13,9 % **Résultat antérieur :** 2013 : 10,5 %

* Les cibles ont été modifiées pour tenir compte d'une projection sur un an. Les cibles précédentes étaient fondées sur une projection à long terme.

** Estimations du Bureau de l'actuaire en chef en date d'août 2015.

*** Les résultats pour 2013 et 2012 sont des estimations.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, la pension de retraite du RPC a continué de fournir un remplacement partiel du revenu aux cotisants, et ceux-ci ont toujours la possibilité de choisir l'âge auquel ils commenceront à toucher leur pension. Plus précisément, 99 % des cotisants au RPC âgés de 70 ans et plus ont reçu des prestations de retraite.

Les pensions de retraite du RPC ont représenté près de 77 % des montants totaux versés en prestations par le Régime en 2014-2015, et constituent une part considérable des revenus de retraite des Canadiens. En 2014-2015, le Ministère a versé près de 4,6 millions de prestations de pension de retraite du RPC, par rapport à 4,5 millions en 2013-2014. Le paiement mensuel moyen de la pension de retraite était de 543,05 $ en 2014-2015.

Sous-sous-programme 3.1.2.2 : Prestations d'invalidité

Description

Ce programme veille à ce que des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada soient fournies aux cotisants au Régime de moins de 65 ans qui ont une invalidité grave et prolongée, selon la définition établie dans la loi. Le Programme de prestations d'invalidité du RPC comporte deux critères d'admissibilité. Premièrement, les demandeurs doivent avoir cotisé au Régime pendant quatre des six dernières années, avec des niveaux minimums de gains pendant ces années, ou pendant trois des six dernières années s'ils ont cotisé pendant 25 ans ou plus. Deuxièmement, ils doivent démontrer que leur invalidité physique ou mentale les rend régulièrement incapables de détenir une occupation véritablement rémunératrice. Les enfants des bénéficiaires des prestations d'invalidité du RPC sont également admissibles à une prestation mensuelle à taux fixe jusqu'à l'âge de 18 ans, ou jusqu'à l'âge de 25 ans s'ils sont aux études à plein temps.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	*Dépenses réelles* 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins *dépenses prévues*) 2014-2015
4 897 073 941	4 245 127 445	(651 946 496)
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une surestimation des paiements annuels moyens et du nombre moyen de prestataires mensuels.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
50	47	(3)

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens handicapés admissibles qui sont en âge de travailler et qui ont une invalidité grave et prolongée bénéficient d'une mesure de sécurité du revenu	Pourcentage des cotisants au RPC qui sont couverts par le Programme de prestations d'invalidité du RPC **Source :** Bureau du surintendant des institutions financières	68 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 67 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 68 % 2012-2013 : 68 %
	Proportion des prestataires qui cessent de recevoir des prestations chaque année parce qu'ils reçoivent une rémunération **Source :** Données administratives du RPC	Sans objet (indicateur contextuel)	**Résultat réel :** 2014-2015: 7,6 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 7,7 % 2012-2013 : s.o.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Ministère a donné suite à son engagement de modifier le *Règlement sur le Régime de pensions du Canada* afin de définir l'expression « occupation véritablement rémunératrice ». L'expression « véritablement rémunératrice » est un élément clé qui sert à déterminer si une personne a droit aux prestations d'invalidité du RPC. Par suite de cette modification, on dispose d'un point de référence pour déterminer les revenus admissibles, ce qui permettra au Ministère, au Tribunal de la sécurité sociale et aux autres tribunaux de prendre des décisions uniformes et transparentes concernant les demandes de prestations d'invalidité du RPC présentées par des Canadiens ainsi que les demandes des bénéficiaires.

En 2014-2015, les prestations d'invalidité du RPC ont représenté près de 11 % des montants totaux versés en prestations par le Régime de pensions du Canada. Au cours de la même année, le Ministère a versé 329 000 prestations d'invalidité du RPC et 83 000 prestations pour enfants, ce qui représente 4,2 milliards de dollars au total. La prestation d'invalidité moyenne en 2014-2015 était de 866,53 $ et le montant forfaitaire mensuel de la prestation pour enfants en 2015 était de 234,87 $.

Sous-sous-programme 3.1.2.3 : Prestations de survivant

Description

Ce programme fournit des prestations de survivant du RPC à la succession, au conjoint de droit ou de fait survivant d'un cotisant décédé et aux enfants à sa charge. Il y a trois types de prestations : la prestation de décès (un paiement unique fait à la succession d'un cotisant au RPC décédé ou au nom de la succession); la pension de survivant (une pension mensuelle versée au conjoint de droit ou de fait survivant d'un cotisant décédé); la prestation d'enfant (un paiement mensuel fait aux enfants à charge d'un cotisant décédé).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
4 843 266 035	4 860 572 062	17 306 027
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à un nombre de bénéficiaires mensuels plus élevé que prévu; l'écart a été compensé en partie par une diminution des paiements mensuels prévus.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
5	5	–

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les survivants et les enfants à charge admissibles d'un cotisant au RPC décédé sont protégés d'une perte de revenus au décès du cotisant	Pourcentage des cotisants au RPC qui sont couverts par les prestations de survivant **Source :** Bureau du surintendant des institutions financières	75 %	**Résultat réel* :** 2013 : 73,9 % **Résultats antérieurs :** 2012 : 74,2 % 2011 : 74,4 % 2010 : 74,3 %

* Il y a deux ans de retard dans la disponibilité des données. Les résultats antérieurs ont été révisés.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, les prestations de survivant du RPC ont continué de fournir un remplacement partiel du revenu aux familles admissibles de cotisants au RPC décédés. En effet, 1,1 million de prestations ont été versées aux époux ou conjoints de fait survivants des cotisants décédés, ce qui représente 4,6 millions de dollars au total. Par rapport à 2013-2014, cela représente une augmentation de moins de 1 %. Le paiement mensuel moyen de la pension de survivant en 2014-2015 était de 328,27 $ et le montant forfaitaire mensuel de la prestation pour enfants en 2015 était de 234,87 $.

Selon les données pour 2013, 73,9 % des cotisants au RPC bénéficient d'une couverture au titre des prestations de survivant. Ainsi, les survivants et les enfants à charge admissibles des cotisants au RPC décédés sont protégés contre la perte de revenus résultant du décès du cotisant.

Sous-programme 3.1.3 : Programme canadien pour l'épargne-invalidité

Description

Ce programme aide les Canadiens ayant une invalidité grave et prolongée et leur famille à épargner pour l'avenir au moyen des régimes enregistrés d'épargne-invalidité (REEI). Les résidents canadiens de moins de 60 ans ayant un numéro d'assurance sociale et qui ont droit au crédit d'impôt pour personnes handicapées peuvent souscrire un REEI. Dans le cadre du Programme, des contributions sont versées dans le REEI des personnes admissibles sous forme de subventions et de bons, jusqu'à l'année où le bénéficiaire atteint 49 ans. La participation au programme ne modifie pas le droit aux autres prestations fédérales, comme la Prestation fiscale canadienne pour enfants, le crédit pour la taxe sur les produits et services, les prestations de la SV et les prestations d'assurance-emploi.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
316 515 935	339 035 050	22 519 115
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles s'explique principalement par une participation au programme plus élevée que prévu.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
15	28	13
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels s'explique principalement par une réaffectation de ressources découlant d'une participation au programme plus élevée que prévu.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les personnes ayant une invalidité grave et prolongée bénéficient d'une mesure leur assurant une sécurité financière à long terme	Pourcentage de Canadiens qui reçoivent un crédit d'impôt pour personnes handicapées et qui possèdent un REEI **Source :** Données administratives	15 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 14,3 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 14,3 % 2012-2013 : 14,2 %
	Pourcentage des REEI bénéficiant d'une contribution gouvernementale (la Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité ou le Bon canadien pour l'épargne-invalidité) à la fin de l'exercice courant **Source :** Données administratives	74 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 73 % **Résultats antérieurs* :** 2013-2014 : 33 % 2012-2013 : 28,2 %

* L'indicateur précédant mesurait le pourcentage de tous les détenteurs d'un régime enregistré qui touchaient à la fois un versement de bon et un versement de subvention. L'indicateur actuel a été quelque peu modifié pour tenir compte de tous les détenteurs d'un régime enregistré qui ont reçu un versement de bon ou un versement de subvention, ou les deux. La réception d'un bond, d'une subvention ou des deux à la fois contribue à accroître la sécurité financière à long terme des personnes gravement handicapées; par conséquent, l'indicateur actuel fournit une meilleure représentation.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Ministère a dirigé la mise en œuvre des améliorations apportées au Programme canadien d'épargne-invalidité (PCEI) à la suite de l'examen triennal du programme et des mesures annoncées dans le budget de 2012. Le Ministère a renforcé sa stratégie de sensibilisation au bon et à la subvention, ce qui a contribué à accroître l'adhésion au REEI ainsi que la demande de subventions et de bons pour l'épargne-invalidité. Une telle stratégie a nécessité l'établissement de partenariats avec d'autres ministères, les provinces et des organisations internes et externes afin de promouvoir le REEI au moyen d'activités, de services communautaires, d'envois postaux et de publications sur le Web. Ces activités de sensibilisation ont permis de renseigner les personnes handicapées et leur famille et de dispenser un soutien personnalisé aux personnes ayant besoin d'aide pour accéder au programme.

À noter également qu'en 2014-2015, 14,3 % des Canadiens âgés de 0 à 59 ans qui reçoivent le crédit d'impôt pour personnes handicapées (CIPH), ont un REEI. Bien que le nombre de REEI ait augmenté (97 814 comptes en 2014-2015 par rapport à 83 594 en 2013-2014), le nombre de personnes âgées de 0 à 59 ans qui reçoivent le CIPH a crû proportionnellement au fil des ans. Le ratio est donc resté stable (14,3 %).

En outre, 73 % des bénéficiaires détenant un REEI devraient recevoir un versement de bon ou de subvention, ou les deux, pendant l'exercice 2014-2015; la cible établie par le Ministère sera donc atteinte. Ce résultat montre que la plupart des bénéficiaires âgés de 0 à 49 ans (environ 85 % de tous les détenteurs d'un REEI) reçoivent un bon ou une subvention au titre du programme.

Sous-sous-programme 3.1.3.1 : Bon canadien pour l'épargne-invalidité

Description

Ce programme fournit des bons par l'intermédiaire du régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI) des bénéficiaires ayant un revenu familial faible ou modeste, peu importe s'ils cotisent ou non au régime. Ainsi, un bon de 1 000 $ par année est versé dans le REEI des bénéficiaires dont le revenu familial net s'élève à 24 863 $ ou moins. Le montant du bon diminue lorsque le revenu familial augmente, et aucun bon n'est versé dans le REEI des bénéficiaires dont le revenu familial net s'élève à 42 707 $ ou plus. La limite cumulative à vie est de 20 000 $. Ce programme utilise des fonds provenant du paiement de transfert suivant : Programme canadien pour l'épargne-invalidité – Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité et Bon canadien pour l'épargne-invalidité (paiement législatif).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
86 959 085	107 440 060	20 480 975
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une participation au programme plus élevée que prévu.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
8	14	6
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels s'explique principalement par une réaffectation de ressources découlant d'une participation au programme plus élevée que prévu.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les bénéficiaires admissibles reçoivent le Bon canadien pour l'épargne-invalidité	Pourcentage de comptes de régime d'épargne-invalidité du Canada recevant le Bon canadien pour l'épargne-invalidité **Source :** Données administratives	53 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 53,0 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 54,4 % 2012-2013 : 54,9 %
	Cotisation annuelle moyenne au Bon canadien pour l'épargne-invalidité **Source :** Données administratives	1 788 $	**Résultat réel :** 2014-2015 : 2 011 $ **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 1 880 $ 2012-2013 : 934 $

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Ministère a continué de veiller à ce que les bénéficiaires qui ont droit au Bon canadien pour l'épargne-études le reçoivent. Ainsi, 53 % des bénéficiaires détenant un régime enregistré ont reçu un versement de bon pendant l'exercice 2014-2015.

La cible de 1 788 $ pour le paiement prévu moyen du bon aux prestataires pendant l'exercice 2014-2015 a été dépassée, le versement réel ayant été de 2 011 $. Le paiement annuel maximal du bon est de 1 000 $ par année civile, sauf si la disposition de report s'applique. La **disposition de report** permet aux particuliers d'avoir accès aux droits à la subvention inutilisés sur une période de 10 ans (à compter de 2008, l'année de création du REEI), selon le revenu familial du bénéficiaire pendant cette période. Grâce à cette disposition, les bénéficiaires admissibles peuvent recevoir jusqu'à 11 000 $ par année civile. Le fait que la cible ait été dépassée s'explique par une participation plus élevée que prévu aux nouveaux REEI, dont bon nombre ont reçu des montants de bons reportés dépassant 1 000 $.

Sous-sous-programme 3.1.3.2 : Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité

Description

Ce programme accorde des subventions en fonction des cotisations versées dans un régime enregistré d'épargne-invalidité. Le montant des subventions est déterminé en fonction du montant cotisé et, selon le revenu familial du bénéficiaire, il peut s'élever à trois fois le montant versé par le bénéficiaire en cotisations. La valeur totale maximale en dollars de cette subvention est de 3 500 $ par année, jusqu'à concurrence de 70 000 $ à vie. Ce programme utilise des fonds provenant du paiement de transfert suivant : Programme canadien pour l'épargne-invalidité – Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité et Bon canadien pour l'épargne-invalidité (paiement législatif).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
229 556 850	231 594 990	2 038 140

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
7	14	7

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes et des sous-sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les bénéficiaires admissibles reçoivent la Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité	Pourcentage de comptes de régime d'épargne-invalidité du Canada recevant la Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité **Source :** Données administratives	56 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 52 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 53,2 % 2012-2013 : 28,2 %
	Cotisation annuelle moyenne à la Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité **Source :** Données administratives	4 535 $	**Résultat réel :** 2014-2015 : 4 491 $ **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 4 369 $ 2012-2013 : 1 534 $

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Ministère a continué de veiller à ce que les bénéficiaires qui ont droit à la Subvention canadienne pour l'épargne-études la reçoivent. Le pourcentage de bénéficiaires détenant un régime enregistré qui ont reçu un versement de subvention pendant l'exercice 2014-2015 était de 52 %, ce qui est légèrement inférieur à la cible de 56 %. Pour recevoir un paiement de subvention, une cotisation privée (c'est-à-dire par le bénéficiaire) est nécessaire. Environ 85 % des bénéficiaires étaient admissibles à une subvention en 2014-2015, mais ce ne sont pas tous les bénéficiaires qui versent des cotisations privées à leur régime chaque année.

Le paiement prévu moyen de la subvention aux prestataires pendant l'exercice 2014-2015 était de 4 491 $, ce qui est très près de la cible (4 535 $). Le paiement annuel maximal de la subvention est de 3 500 $ par année civile, mais la disposition de report permet aux bénéficiaires de recevoir un paiement de subvention supérieur à ce montant. La disposition de report permet un versement de subvention maximal de 10 500 $ par année civile, en fonction des cotisations privées versées et de l'admissibilité des bénéficiaires lors des années antérieures, ainsi que du niveau de revenu de ceux-ci. Le faible écart entre la cible et le résultat réel est attribuable au fait que le montant des cotisations privées versées aux REEI est légèrement inférieur aux prévisions.

Sous-programme 3.1.4 : Prestation nationale pour enfants

Description

La Prestation nationale pour enfants (PNE) est un partenariat entre les administrations fédérale, provinciales et territoriales qui comprend une composante pour les Premières Nations. Son objectif est de prévenir et de réduire la pauvreté chez les enfants, de promouvoir la participation au marché du travail en veillant à ce qu'il soit toujours plus avantageux pour les familles de travailler, et de réduire le double emploi dans les programmes. La PNE prévoit un soutien du revenu ainsi que d'autres prestations et services destinés aux familles à faible revenu avec enfants. Le gouvernement du Canada participe à cette initiative au moyen du Supplément de la prestation nationale pour enfants (SPNE). Ce supplément est une prestation additionnelle versée aux familles à faible revenu avec enfants dans le cadre de la Prestation fiscale canadienne pour enfants et complète les autres mesures de soutien fédérales destinées aux familles avec enfants. Le SPNE est versé par l'Agence du revenu du Canada tandis qu'EDSC est responsable de l'élaboration des politiques relatives à la PNE, une initiative fédérale, provinciale et territoriale, et de la coordination des rapports annuels fédéraux, provinciaux et territoriaux présentés aux Canadiens sur les progrès réalisés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
304 575	165 500	(139 075)

Bien que le nombre d'équivalents temps plein corresponde au nombre prévu pour 2014-2015, l'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable au fait que les activités de gestion de données, de recherche et d'évaluation ont été moins importantes par rapport aux plans initiaux.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
2	2	–

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Prévention et réduction de la pauvreté chez les familles à faible revenu avec enfants	Réduction, en points de pourcentage, du taux annuel d'enfants vivant dans des familles dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu après impôt, en raison de l'initiative de la Prestation nationale pour enfants au cours d'un exercice donné **Source :** Données d'enquête de Statistique Canada	*1,5 point de pourcentage*	**Résultat réel :** 2014-2015 : s.o.* **Résultats antérieurs :** 2011 : *1,8* 2010 : *2,7* 2009 : *2,0*
	Nombre d'enfants qui ne vivent pas dans des familles dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu après impôt, en raison de l'initiative de la Prestation nationale pour enfants, au cours d'un exercice donné **Source :** Données d'enquête de Statistique Canada	110 000	**Résultat réel :** 2014-2015 : s.o.* **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 118 000 (année de référence : 2011) 2012-2013 : 180 000 (année de référence : 2010)

* Les résultats en matière de rendement pour la Supplément de la prestation nationale pour enfants sont produits au moyen d'une simulation utilisant la source officielle de données sur le revenu de Statistique Canada. À compter de 2013, la source de données a été l'Enquête canadienne sur le revenu (ECR), qui a remplacé l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de longue date. Les données spécialisées provenant de l'ECR qui auraient été requises pour valider la simulation susmentionnée n'auraient pas encore été rendues disponibles. Statistique Canada se soucie de la qualité des données qu'il fournit à des fins d'analyse, et le passage de l'EDTR à l'ECR a nécessité un processus long et rigoureux. On ne sait pas avec certitude à quel moment les données seront accessibles.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014, EDSC a continué de travailler avec ses partenaires fédéraux et avec les provinces et les territoires afin d'obtenir les dernières approbations pour la publication du rapport d'étape 2009-2013 sur la Prestation nationale pour enfants. Ce rapport sera le premier à être produit dans le cadre du nouveau processus fédéral-provincial-territorial de production de rapports, et il sera entièrement axé sur le Web.

Programme 3.2 : Développement social

Description

Ce programme finance des programmes destinés aux sans-abri et aux personnes vulnérables à l'itinérance, ainsi que des programmes destinés aux enfants, aux familles, aux aînés, aux collectivités et aux personnes handicapées. Il permet de fournir à ces groupes les connaissances, l'information et les occasions nécessaires pour mettre en œuvre leurs propres solutions aux problèmes sociaux et économiques.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
3 052 332 567	3 052 332 567	2 975 175 850	2 939 803 959	(112 131 818)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable au fait que la population des enfants de moins de six ans est inférieure à celle prévue par le programme de la PCSE.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
348	358	10

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Prévention et réduction de l'itinérance	Nombre de personnes placées dans des logements stables à long terme **Source :** Réseau électronique de rapports et d'information sur l'itinérance	9 500 d'ici 2017-2018	**Résultat réel :** 2014-2015 : s.o.* **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 12 978 2012-2013 : 10 027 2011-2012 : 9 378 2010-2011 : 9 812 2009-2010 : 9 390

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les aînés participent à la vie communautaire et y contribuent	Nombre total de projets du programme Nouveaux Horizons pour les aînés financés **Source :** Données administratives	1 842	**Résultat réel :** 2014-2015 : • Projets communautaires : 1 884 • Projets pancanadiens : 5* **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 1 776 2012-2013 : 2 002
Collectivités et milieux de travail accessibles permettant aux personnes handicapées de bénéficier de programmes, de services et de possibilités d'emploi	Nombre de personnes qui bénéficieront des projets financés **Source :** Données administratives	À déterminer**	**Résultat réel :** 2014-2015 : s.o.***

* [illegible]

** [illegible]

*** [illegible]

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Ministère a mis en œuvre le nouveau mandat quinquennal de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance renouvelée et a commencé à effectuer la transition vers l'approche Logement d'abord. Cette approche permet aux personnes vivant dans des refuges et dans la rue d'avoir un accès immédiat à un logement stable assorti de services de soutien, afin de les aider à conserver un logement et à se rétablir pour réintégrer la collectivité.

Le Ministère a également travaillé avec des partenaires communautaires pour trouver des solutions pratiques aux problèmes sociaux complexes, pour rendre les programmes fédéraux plus efficients et pour poursuivre la mise en œuvre du plan d'action sur les entreprises sociales. Ces mesures misent sur les travaux actuels dans les domaines du bénévolat, de la philanthropie et des entreprises à vocation sociale et prévoient la mise à l'essai de modèles de financement novateurs au moyen de projets pilotes.

Trois appels de propositions ont été lancés dans le cadre du Fonds pour l'accessibilité : un appel de propositions de projets de petite envergure dans le cadre du volet Accessibilité dans les collectivités, en juin 2014; un appel de propositions de projets de petite envergure dans le cadre du volet Accessibilité en milieu de travail, en août 2014; et un appel de propositions de projets de petite envergure, en mars 2015, qui comprenait des priorités de financement axées sur les enfants handicapés, anciens combattants handicapés et aînés handicapés pour la première fois depuis la création du programme. Le Ministère a également travaillé avec des groupes d'entreprises afin d'analyser des moyens de faciliter les processus de demande ultérieurs dans le cadre du volet de financement Accessibilité en milieu de travail.

Sous-programme 3.2.1 : Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance

Description

Ce programme favorise la mise en œuvre de solutions communautaires efficaces et durables pour prévenir et réduire l'itinérance dans l'ensemble du Canada. La Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance (SPLI) est un programme communautaire qui accorde des subventions et des contributions aux collectivités et aux fournisseurs de services afin qu'ils offrent des services aux personnes, aux familles et aux Autochtones des grands centres urbains, des collectivités rurales et du Nord. La SPLI renouvelée met l'accent sur le recours à l'approche Logement d'abord, dont l'objectif est de procurer rapidement un logement stable aux personnes qui vivent une situation d'itinérance chronique ou épisodique afin qu'elles sortent de la rue ou des refuges, et à leur offrir des services qui les aident à garder leur logement et qui favorisent leur rétablissement et leur réinsertion sociale.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
[illegible]	[illegible]	[illegible]

2014-2015 a été la première année du cycle de programme de la SPLI allant de 2014 à 2019 dans le cadre du nouveau modèle Logement d'abord. Les dépenses réelles ont été inférieures aux prévisions en raison de retards dans le lancement des appels de propositions pour de nouveaux projets dans la première année du programme renouvelé.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
115	154	39

Les coûts de traitement régional et le nombre d'équivalents temps plein utilisés ont été supérieurs aux prévisions en raison de la mise en œuvre du modèle de financement Logement d'abord.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Stabilité du logement pour les sans-abri et les personnes vulnérables à l'itinérance	Pourcentage de personnes ayant conservé un logement pendant trois mois après avoir reçu une aide directe pour la prévention de la perte du logement (nombre total de personnes recevant une aide) **Source :** *Réseau électronique de rapports et d'information sur l'itinérance*	80 % d'ici 2017-2018	**Résultat réel* :** 2014-2015 : s.o. **Résultats antérieurs :** 2011-2014 : 87 % pour l'ensemble du cycle du programme 2013-2014 : 91 % 2012-2013 : 87 %
	Réduction du nombre estimatif d'utilisateurs de refuges qui sont sans abri de façon épisodique ou chronique **Source :** *Système d'information national sur l'itinérance*	Diminution de 20 % par rapport à l'année de référence 2013** (d'ici 2017-2018)	**Résultat réel :** 2014-2015 : 2 392 (diminution de 3,4 % par rapport à l'année de référence 2013) **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 2 477 (année de référence)
	Montant investi par des partenaires externes pour chaque dollar investi par la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance **Source :** *Système d'information national sur l'itinérance*	1,50 $ (2015-2016)	**Résultat réel :** 2014-2015 : s.o.* **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 2,43 $ 2012-2013 : 2,43 $

* Les résultats annuels ne seront disponibles qu'à l'automne 2015.

** Cette base de référence a été saisie par erreur dans le RPP de 2014-2015. L'année 2013 a été la première année de référence aux fins de la réduction du nombre estimatif d'utilisateurs de refuges qui sont sans abri de façon épisodique ou chronique.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, la SPLI a adopté l'approche Logement d'abord, conformément à ce qui avait été annoncé dans le budget de 2013. Logement d'abord permettra de passer de la gestion de l'itinérance à la réduction de la population itinérante. L'adoption de cette approche s'appuie sur le projet At Home/Chez Soi de la Commission de la santé mentale du Canada, qui a produit des résultats positifs, ainsi que sur le travail effectué dans de nombreuses collectivités au Canada et à l'étranger. À la suite du processus de planification communautaire de la SPLI, des appels de propositions pour de nouveaux projets ont été lancés à l'échelle nationale à partir de l'automne 2014. On commence tout juste à recevoir des données provenant de ces projets.

Le Système d'information sur les personnes et les familles sans-abri (SISA 3.8), un système nouveau et amélioré lancé en 2013, est actuellement utilisé par plus de 500 fournisseurs de service au Canada. Ce système augmente le champ d'application des données sur l'itinérance recueillies, ce qui permet au gouvernement du Canada de mieux comprendre la taille et les caractéristiques de la population canadienne de sans-abri.

De 2007 à 2014, la SPLI a eu beaucoup de succès. En effet, elle a permis de créer 5 977 nouvelles places permanentes dans des refuges pour répondre aux besoins immédiats; de placer 82 380 personnes dans des logements plus stables; d'aider 35 641 Canadiens à obtenir une formation ou à parfaire leur éducation; d'aider 17 256 personnes à se trouver un emploi à temps plein et 17 187 un emploi à temps partiel; et d'obtenir 2,43 $ des partenaires externes pour chaque dollar investi par la SPLI.

Sous-programme 3.2.2 : Programme de partenariats pour le développement social

Description

Ce programme à grande échelle permet de réaliser des investissements stratégiques à l'appui des priorités fédérales visant les enfants et les familles, les personnes handicapées, le secteur bénévole, les communautés de langue officielle en situation minoritaire et d'autres segments vulnérables de la population en jouant un rôle unique dans la promotion des grands objectifs sociaux. Il travaille en partenariat avec des organismes sociaux sans but lucratif afin d'améliorer la vie des groupes cibles. Les activités financées par le Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) devraient mener à l'enrichissement et à la mise en commun des connaissances sur les problèmes sociaux actuels et nouveaux, à l'élaboration de modes de résolution de ces problèmes et à la création de partenariats, d'alliances et de réseaux. À long terme, le financement de ces activités par le PPDS permettra au secteur sans but lucratif et à ses partenaires de régler plus efficacement les problèmes sociaux actuels et nouveaux, et permettra aux populations ciblées d'avoir accès à de l'information, à des programmes et à des services adaptés à leurs besoins.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
33 493 298	25 955 118	(7 538 180)
Le programme était en cours de transformation, ce qui s'est traduit par des retards dans l'appel de propositions et par des dépenses réelles inférieures aux prévisions.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
99	99	–

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les organisations à but non lucratif et les partenaires ont les moyens de s'attaquer aux problèmes sociaux existants et émergents touchant les populations cibles	Somme investie par des partenaires non fédéraux pour chaque dollar investi dans le cadre du PPDS **Source :** Données administratives	3 $ (0,10 $ pour la composante Personnes handicapées du PPDS)	**Résultat réel :** 2014-2015 : 0,22 $ et 3,00 $* **Résultats antérieurs** :** 2013-2014 : s.o. 2012-2013 : s.o.

* Tous les projets sont assortis de diverses cibles. La cible de 3,00 $ a été atteinte pour plusieurs projets de la composante Enfants et familles, tandis qu'une somme estimative de 0,22 $ (ratio de 22 %) a été investie dans des projets relevant de la composante Personnes handicapées en 2014-2015.

** Aucun résultat antérieur n'est disponible. Le « nombre de partenariats/réseaux développés par les bénéficiaires de financement grâce aux projets financés » était utilisé au cours des exercices précédents. On a décidé d'utiliser plutôt un indicateur fondé sur l'optimisation des fonds, parce qu'un tel indicateur permet une meilleure mesurabilité en plus d'être conforme aux indicateurs utilisés par d'autres programmes de développement social.

Analyse du rendement et leçons retenues

Le Ministère a continué à transformer le Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) en soutenant de nouvelles approches pour s'attaquer aux problèmes sociaux complexes, notamment les partenariats plurisectoriels et l'utilisation des actifs pour améliorer encore plus la qualité de vie des populations vulnérables.

Le PPDS s'est fixé pour objectif de faire en sorte que les partenaires non fédéraux investissent des montants précis de financement pour chaque dollar de fonds publics investi. Ainsi, il s'attend à ce qu'ils investissent 3 $ pour chaque dollar de fonds publics investi dans certains projets de la composante Enfants et familles (voir la section 3.2.2.1). Cette cible a été atteinte en 2014-2015. Quant à la cible de 0,10 $ qui a été établie pour les fonds investis par des partenaires non fédéraux pour chaque dollar investi dans le cadre du PPDS-PH (voir la section 3.2.2.2), elle a été dépassée en 2014-2015, le résultat réel ayant été de 0,22 $ par dollar investi.

Sous-sous-programme 3.2.2.1 : Enfants et familles

Description

Ce programme contribue à la création de programmes, de services ou d'outils qui répondent mieux aux divers besoins des enfants et de leur famille, surtout aux besoins de ceux qui vivent dans des conditions défavorables. À long terme, ce soutien aide les organismes du secteur sans but lucratif à mieux répondre aux aspirations et aux besoins sociaux des enfants et des familles, et permet aux décideurs gouvernementaux de concevoir des politiques et des programmes sociaux mieux adaptés aux besoins et de les mettre en œuvre. Ce programme est financé au moyen du paiement de transfert suivant : Programme de partenariats pour le développement social (paiements votés).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
16 737 036	10 524 720	(6 212 316)
Le programme était en cours de transformation, ce qui s'est traduit par des retards dans l'appel de propositions et par des dépenses réelles inférieures aux prévisions.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
60	59	(1)

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les organismes sans but lucratif ont les moyens de s'attaquer aux problèmes sociaux existants et émergents touchant les enfants et les familles	Somme investie par des partenaires non fédéraux pour chaque dollar investi dans le cadre du PPDS (enfants et familles) **Source :** Données administratives	3 $*	**Résultat réel :** 2014-2015 : 3 $ (cible atteinte pour les projets suivants** : la Hamilton Community Foundation, la Winnipeg Foundation, Trico) **Résultats antérieurs*** :** 2013-2014 : s.o. 2012-2013 : s.o.

* En 2011-2012, le PPDS a réalisé trois types de projets pilotes dans le cadre de la composante Enfants et familles dont chacun visait à tester des ratios d'optimisation différents fondés sur des hypothèses concernant la capacité des organismes à but non lucratif de taille et de type différents à obtenir des fonds auprès de partenaires non fédéraux. Parmi les 18 projets, 3 projets avaient des ratios d'optimisation de 1:3 (ils obtiennent 3 $ pour chaque 1 $ investi par EDSC), 1 projet avait un ratio d'optimisation de 1:1 (il obtient 1 $ pour chaque 1 $ investi par EDSC) et 14 projets avaient un ratio d'optimisation de 3:1 (ils obtiennent 1 $ pour chaque 3 $ investi par EDSC).

** Tous les autres projets ont diverses cibles établies (1:1; 3:1 – Fédéral : bénéficiaire).

*** Aucun résultat antérieur n'est disponible étant donné que cet indicateur est utilisé pour la première fois. Le « nombre de partenariats/réseaux développés par les bénéficiaires de financement grâce aux projets financés » était utilisé au cours de l'exercice précédent. On a décidé d'utiliser plutôt un indicateur fondé sur l'optimisation des fonds, parce qu'un tel indicateur permet une meilleure mesurabilité en plus d'être conforme aux indicateurs utilisés par d'autres programmes de développement social.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, la composante Enfants et familles du PPDS a continué d'appuyer des projets innovateurs qui ciblent les partenariats multisectoriels et la mobilisation de fonds non fédéraux pour traiter des enjeux sociaux complexes au sein des collectivités.

La plupart des projets sont en cours, et les bénéficiaires continuent de mobiliser des actifs pour atteindre les ratios ciblés de mobilisation de fonds. Tous les projets clos ont atteint leur cible en matière de mobilisation de fonds. Trico, la Winnipeg Foundation et la Hamilton Community Foundation ont prouvé qu'ils étaient capables de mobiliser des ressources non fédérales dans un ratio de 1:3 (3 $ investis par des partenaires non fédéraux pour chaque denier public investi). Selon les premières indications, les partenaires de projet apportent des contributions considérables et mettent en pratique des idées et des approches nouvelles afin d'accroître davantage les retombées des dépenses fédérales.

Sous-sous-programme 3.2.2.2 : Personnes handicapées

Description

Ce programme accorde des subventions et des contributions aux organismes sans but lucratif admissibles qui travaillent à la réalisation du plan d'action du gouvernement du Canada concernant les personnes handicapées en appuyant des projets conçus pour améliorer la participation et l'intégration des personnes handicapées à tous les aspects de la société canadienne. La composante Personnes handicapées appuie une grande variété d'initiatives communautaires qui proposent des formules efficaces de résolution des problèmes sociaux et d'élimination des obstacles auxquels font face les personnes handicapées. Plus précisément, dans le cadre de ce volet, le gouvernement finance des projets visant à établir et à maintenir des partenariats, des alliances, des réseaux et des liens de collaboration avec des collectivités, des intervenants et d'autres personnes; à explorer, à mettre à l'essai et à adopter des solutions novatrices, des pratiques exemplaires et des outils dans le domaine du développement social; à renforcer la capacité des organismes sans but lucratif sur le plan de la gouvernance, de l'élaboration de politiques et de programmes et de la sensibilisation dans les collectivités; à approfondir les connaissances sur les enjeux sociaux actuels et nouveaux et à transmettre de l'information à ce sujet. Ce programme est financé au moyen du paiement de transfert suivant : Programme de partenariats pour le développement social (paiements votés).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
16 756 262	15 430 398	(1 325 864)
Le programme était en cours de transformation, ce qui s'est traduit par des retards dans l'appel de propositions et par des dépenses réelles inférieures aux prévisions.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
39	40	1

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les organismes à but non lucratif ont les moyens de s'attaquer aux problèmes sociaux nouveaux et existants touchant les personnes handicapées	Somme investie par des partenaires externes pour chaque dollar investi dans le cadre du volet Personnes handicapées du PPDS **Source :** Données administratives	0,10 $	**Résultat réel :** 2014-2015 : 0,22 $* (ratio de 22 %) **Résultats antérieurs** :** 2013-2014 : s.o. 2012-2013 : s.o.

* Le calcul du ratio de 22 % est estimation, car la valeur totale des projets financés durant le cycle automnal (8,8 M$) diffère de celle du cycle printanier (11,2 M$). Un montant total de 2 210 949 $ a été mobilisé par des partenaires externes en 2014-2015.

** Aucun résultat antérieur n'est disponible étant donné que cet indicateur est utilisé pour la première fois. Le « nombre de partenariats/réseaux développés par les bénéficiaires de financement grâce aux projets financés » était utilisé au cours de l'exercice précédent. On a décidé d'utiliser plutôt un indicateur fondé sur l'optimisation des fonds, parce qu'un tel indicateur permet une meilleure mesurabilité en plus d'être conforme aux indicateurs utilisés par d'autres programmes de développement social.

Analyse du rendement et leçons retenues

La composante Personnes handicapées du PPDS continue de se transformer, pour passer d'un modèle de financement à prédominance directe à un modèle de financement plus compétitif qui a recours à des appels de propositions. Les éléments clés du programme de transformation comprennent un accent particulier sur l'établissement de partenariats, la mobilisation d'actifs pour accroître les retombées et une meilleure production et mesure de résultats afin d'améliorer la situation des personnes handicapées.

Le Ministère a fourni du financement aux organismes oeuvrant pour les personnes handicapées afin de les aider à passer au nouveau modèle de financement.

Outre le financement de transition qu'ont reçu les organismes, les projets réalisés au titre du PPDS ont été en mesure d'obtenir la somme de 0,22 $ pour chaque dollar investi par le Ministère. Ce montant dépasse la cible de 0,10 $, ce qui s'explique par les fonds sensiblement élevés mobilisés par une organisation et qui ont représenté 68 % des fonds totaux obtenus.

Sous-programme 3.2.3 : Programme Nouveaux Horizons pour les aînés

Description

Le programme Nouveaux Horizons pour les aînés (PNHA) finance des projets dirigés ou inspirés par des aînés qui contribuent à améliorer la vie d'autrui et de leur collectivité. Le programme a cinq objectifs : promouvoir le bénévolat auprès des aînés et des autres générations; faire participer les aînés à la collectivité à titre de mentors; accroître la sensibilisation aux mauvais traitements envers les aînés, y compris à l'exploitation financière; appuyer la participation sociale et l'inclusion des aînés; fournir une aide à l'immobilisation pour des projets ou des programmes communautaires nouveaux ou existants destinés aux aînés. Des fonds sont accordés à deux types de projets. Premièrement, les projets communautaires peuvent recevoir une subvention allant jusqu'à 25 000 $ par projet pendant une période maximale d'un an. L'objectif de ces projets est de s'attaquer aux problèmes sociaux sur le terrain en considérant les collectivités comme le point central de la prestation de programmes et de services. Ils répondent aux besoins locaux établis en fonction des priorités régionales et profitent à la collectivité dans son ensemble. Deuxièmement, les projets pancanadiens peuvent recevoir une subvention ou une contribution allant jusqu'à 250 000 $ par année pendant une période maximale de trois ans. Ces projets visent à mettre au point ou à cerner des outils, des ressources et des pratiques prometteuses qui peuvent être adaptés ou diffusés dans les collectivités et les régions, voire dans l'ensemble du Canada, pour lutter contre les mauvais traitements envers les aînés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
49 394 184	46 376 857	(3 017 327)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
81	84	3

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les collectivités sont capables de s'occuper des enjeux locaux en mettant leurs aînés à contribution	Nombre de projets dans le cadre desquels les aînés transmettent leurs connaissances, leur expérience et leur expertise **Source** : Données administratives	212	**Résultat réel :** 2014-2015 : • Projets communautaires : 327 • Projets pancanadiens : 22 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 398 2012-2013 : 274
Les aînés participent à la vie communautaire et y contribuent	Nombre de projets qui font la promotion du bénévolat chez les aînés et les autres générations **Source** : Données administratives	161	**Résultat réel :** 2014-2015 : • Projets communautaires : 196 • Projets pancanadiens : 22 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 294 2012-2013 : 183
	Nombre de projets visant à sensibiliser la population aux mauvais traitements envers les aînés **Source** : Données administratives	141	**Résultat réel* :** 2014-2015 : • Projets communautaires : 83 • Projets pancanadiens : 34 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 163 2012-2013 : 106

* Quoique la cible particulière établie pour les projets de sensibilisation aux mauvais traitements envers les aînés n'ait pas été atteinte, l'ensemble des projets financés a dépassé la somme de toutes les cibles établies pour le PNVA. La nature et la portée des propositions de projet financées qui aident à augmenter la sensibilisation aux mauvais traitements dépendent de facteurs qui ne sont pas sous le contrôle du Ministère.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Ministère a continué de favoriser la gouvernance du programme Nouveaux Horizons pour les aînés (PNHA) et de le gérer. Les projets du PNHA, au lieu de mettre l'accent sur la mise au point d'outils et de ressources, se concentrent dorénavant sur la mobilisation des partenaires communautaires ainsi que sur l'examen de sources de revenu de remplacement pour remédier aux difficultés qu'éprouvent les aînés. En février 2015, le centre d'intérêt des projets pancanadiens du PNHA est passé de la sensibilisation aux mauvais traitements envers les aînés à la réduction de l'isolement social des aînés canadiens.

Des projets pilotes mettant à l'essai l'optimisation et les partenariats ont été entrepris, dont 24 projets qui cherchent à remédier à l'isolement social des aînés (été 2004) et 4 propositions qui visent à aider les aînés à accéder aux services dont ils ont besoin. Depuis 2004, près de 18 000 projets ont été financés dans plus de 1 000 collectivités.

Il ressort de l'analyse des données actuelles provenant des projets de subventions communautaires que le programme, en favorisant la collaboration communautaire grâce à la mobilisation de ressources et aux partenariats, réalise ses quatre objectifs directs : soutenir les initiatives des aînés dans leur collectivité; encourager les aînés à faire du bénévolat; inciter les aînés à partager leurs connaissances et leur expérience avec leurs pairs et les autres générations; faire en sorte que les membres des collectivités soient bien outillés pour comprendre et régler les problèmes de développement social à l'échelon local.

Sous-programme 3.2.4 : Prestation universelle pour la garde d'enfants

Description

La Prestation universelle pour la garde d'enfants (PUGE) est une prestation prescrite par la loi et adoptée en 2006. Elle vise à aider les familles canadiennes ayant de jeunes enfants en appuyant leurs choix en matière de garde d'enfants au moyen d'une aide financière directe. Elle a été conçue pour aider les familles à choisir le type de garde qui répond le mieux à leurs besoins. En janvier 2015, la PUGE a été améliorée afin de verser aux bénéficiaires admissibles un montant de 160 $ par mois (1 920 $ par année) pour chaque enfant de moins de 6 ans et 60 $ par mois (720 $ par année) pour chaque enfant de 6 à 17 ans. La prestation est imposable et doit être déclarée par le conjoint au revenu le moins élevé ou, dans le cas des parents seuls, comme leur propre revenu, ou comme revenu de l'enfant à charge admissible pour qui la PUGE est versée.

L'aide financière que les familles canadiennes reçoivent au moyen de la PUGE s'ajoute à d'autres mesures de soutien, comme la Prestation fiscale canadienne pour enfants et le Supplément de la prestation nationale pour enfants. Elle ne modifie pas les montants des prestations que reçoivent les familles en vertu de ces programmes ni la déduction pour frais de garde d'enfants.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
2 819 417 510	2 738 972 529	(80 444 981)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable au fait que la population des enfants de moins de six ans est inférieure à celle prévue par le programme de la PUGE.

Les dépenses prévues et les dépenses réelles ne tiennent pas compte de l'impact des bonifications touchant la PUGE. Le premier paiement bonifié a été versé en juillet 2015, après la fin de l'exercice 2014-2105.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
4	4	-

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Au Canada, les parents d'enfants de moins de six ans reçoivent un soutien financier pour choisir le service de garde d'enfants qui leur convient le mieux	Pourcentage des enfants admissibles dont les parents reçoivent la PUGE (taux de participation à la PUGE) **Source** : Agence du revenu du Canada et prévisions démographiques de Statistique Canada	97 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 85,7 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 85,7 % 2012-2013 : 84,7 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Depuis que les bonifications proposées touchant la PUGE ont été annoncées le 30 octobre 2014, EDSC a travaillé sur les questions de mise en œuvre, notamment les modifications législatives requises, les activités de communications stratégiques visant à faire connaître les changements, et la liaison avec l'Agence du revenu du Canada, qui administre la PUGE pour le compte d'EDSC.

Sous-programme 3.2.5 : Fonds pour l'accessibilité

Description

Le Fonds pour l'accessibilité contribue à améliorer l'accessibilité des personnes handicapées aux installations de leur collectivité et de leur lieu de travail. Les Canadiens handicapés rencontrent souvent des obstacles qui limitent leur pleine participation aux activités quotidiennes et leur pleine intégration. Par conséquent, la population canadienne et les collectivités du pays ne profitent pas pleinement de la participation et de l'expérience de ces personnes. Par les volets du programme, le Fonds offre aux bénéficiaires admissibles des subventions ou des contributions afin de financer la mise en œuvre de projets communautaires visant à améliorer l'accessibilité, à éliminer les obstacles et à permettre aux Canadiens handicapés de participer pleinement à la vie de leur collectivité et d'y contribuer.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
19 731 460	13 798 938	(5 932 522)

Dans la deuxième année du programme renouvelé, les dépenses réelles ont été inférieures aux dépenses prévues en raison de retards dans l'approbation et le lancement des appels de propositions, et du nombre moins élevé que prévu de demandes reçues.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
47	15	(32)

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des sous-programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les organisations bénéficiaires ont des installations, des technologies et des moyens de transport accessibles pour la collectivité et les lieux de travail	Nombre de collectivités ou des projets financés sont réalisés Source : Données administratives	À déterminer[1]	**Résultat réel :** 2014-2015 : 175 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 159 2012-2013 : 165

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
	Pourcentage des coûts des projets financés qui sont couverts par des fonds provenant d'autres sources Source : Données administratives	À déterminer*	Résultat réel : 2014-2015 : 58 % Résultats antérieurs : 2013-2014 : 58 % 2012-2013 : s.o.
Collectivités et milieux de travail accessibles permettant aux personnes handicapées de bénéficier de programmes, de services et de possibilités d'emploi	Nombre de possibilités d'emploi que les projets ont permis de créer ou de maintenir Source : Données administratives	À déterminer**	Résultat réel*** : 2014-2015 : s.o. Résultats antérieurs : 2013-2014 : s.o. 2012-2013 : s.o.

* Dans le budget de 2013, le gouvernement a proposé le renouvellement permanent du Fonds pour l'accessibilité. Au moment de la publication du RMR de 2014-2015, le Ministère n'avait pas encore établi de cibles pour les indicateurs de rendement du Fonds renouvelé.

** Cet élément de programme est relativement nouveau. Il faut donc déterminer les cibles et n'a pu de résultats antérieurs à présenter.

*** Les bénéficiaires disposent de 60 semaines pour terminer leurs projets. On s'attend à recevoir les rapports finaux d'ici fin de l'automne 2015.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le Ministère a continué d'assurer un leadership stratégique en matière de programme au Fonds pour l'accessibilité afin que les Canadiens handicapés puissent participer à la vie de leur collectivité et y contribuer, et afin de faciliter la création de possibilités d'emploi pour les personnes handicapées en améliorant l'accessibilité. Le Fonds consacre 15 millions de dollars par année à l'amélioration de l'accessibilité dans les collectivités en finançant les coûts d'immobilisation des projets de construction et de rénovation qui améliorent l'accessibilité physique pour les personnes handicapées.

Le Fonds pour l'accessibilité a été initialement annoncé en 2007 comme programme triennal doté d'un budget de 45 millions de dollars visant à financer des projets communautaires partout au Canada. En 2010, il a été prolongé de trois ans, à raison de 45 millions de dollars, et un volet visant les projets de taille moyenne a été créé. En 2012 (budget de 2012), il a été renouvelé de façon permanente, à raison de 15 millions de dollars par année, et un volet de financement visant l'accessibilité a été créé.

De nouveaux indicateurs de rendement ont été mis en œuvre pour le Fonds renouvelé, mais les cibles pour le nombre de possibilités d'emplois créées à la suite de la réalisation des projets financés n'ont pas encore été établies, car le programme est encore jeune et les données sur lesquelles fonder les cibles sont limitées.

Sous-programme 3.2.6 : Soutien du revenu fédéral pour les parents d'enfants assassinés ou disparus

Description

Le Soutien du revenu fédéral pour les parents d'enfants assassinés ou disparus est une subvention visant à offrir un soutien du revenu temporaire aux parents d'enfants assassinés ou disparus âgés de moins de 18 ans). Cette subvention est offerte aux parents qui ont subi une perte de revenu parce qu'ils se sont absentés de leur travail afin de surmonter les difficultés liées au décès ou à la disparition de leur enfant, lorsque ces événements sont attribuables à une infraction probable au Code criminel.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues (2014-2015)	Dépenses réelles (2014-2015)	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) (2014-2015)
10 000 000	20 201	-9 979 799

Malgré les efforts soutenus déployés par EDSC depuis 2013 pour faire connaître la subvention au public et aux intervenants, la participation est toujours inférieure aux estimations.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu (2014-2015)	Réel (2014-2015)	Écart (2014-2015)
0	0	0

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et renseignements
Atténuer le fardeau financier des parents d'enfants assassinés ou disparus à la suite d'une infraction probable au Code criminel et qui s'absentent de leur travail pour composer avec cette situation tragique	Pourcentage de demandeurs dont la demande a été acceptée Source : Données administratives	S.O.	Résultat réel : 2013-2014 : 87 %* Résultat antérieur : S.O.
	Nombre moyen de semaines payées par incident** Source : Données administratives	S.O.	Résultat réel : 2013-2014 : 26* Résultat antérieur : S.O.

* Il y a un décalage dans la disponibilité des données.

** Étant donné que les demandeurs ont la possibilité de partager la subvention, ce sont les données qui sont présentées.

Analyse du rendement et leçons retenues

La subvention du Programme fédéral de soutien du revenu pour les parents d'enfants assassinés ou disparus vient en aide aux victimes d'actes criminels en fournissant un soutien du revenu aux parents dont l'enfant est disparu ou décédé à la suite d'une infraction probable au *Code criminel* et qui s'absentent de leur travail pour composer avec cet événement tragique.

Au moment de l'instauration de la subvention pour les parents d'enfants assassinés ou disparus, le 1er janvier 2013, les prévisions étaient fondées sur les données disponibles et les consultations interministérielles. Malgré les efforts soutenus déployés par EDSC pour faire connaître la subvention au public et aux intervenants, la participation est toujours inférieure aux estimations.

Le programme continue de mobiliser les principaux intervenants, tout en cherchant des occasions de faire connaître la subvention pour les parents d'enfants assassinés ou disparus. Les activités de sensibilisation comprennent des mesures visant à encourager les partenaires à promouvoir le programme, à mobiliser les organismes fédéraux et provinciaux d'application de la loi, et à accroître la sensibilisation auprès des réseaux voués à la recherche d'enfants disparus et des organisations de soutien aux victimes.

Résultat stratégique 4

Excellence du service pour les Canadiens

Programme 4.1 : Services axés sur les citoyens

Description

Ce programme vise à améliorer et à unifier la prestation des services gouvernementaux en offrant aux Canadiens un service centralisé personnalisé et facilement accessible en personne, au téléphone, par Internet ou par la poste. Il repose sur des partenariats avec d'autres ministères et ordres de gouvernement et avec des organismes communautaires. Il prévoit des mécanismes de rétroaction de la clientèle et contribue à sensibiliser davantage le public au rôle de Service Canada.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
439 934 464	439 934 464	393 333 929	360 380 798	(79 553 666)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à la réserve pour éventualités qui a été établie pour composer avec les circonstances imprévues, et qui n'a pas été utilisée. En outre, les montants prévus comprennent des fonds affectés à des activités et des dépenses qui ont été transférées à d'autres programmes. Les améliorations apportées au contenu Web et l'aiguillage des clients vers des options de libre-service ont aussi entraîné une diminution des coûts associés à cette activité.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
5 649	4 293	(1 356)

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle principalement de l'inclusion d'équivalents temps plein liés à l'utilisation de la réserve pour éventualités qui a été établie pour composer avec les circonstances imprévues et qui n'a pas été utilisée, ainsi que du transfert d'équivalents temps plein entre des programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités à l'échelle de l'organisation. En outre, les améliorations apportées au contenu Web et l'aiguillage des clients vers des options de libre-service ont aussi entraîné une diminution du nombre d'équivalents temps plein associés à cette activité.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens ont un accès personnalisé et facilement accessible aux programmes et aux services du gouvernement du Canada	Pourcentage des clients qui utilisent les outils Web de libre-service **Source :** *Données administratives*	À déterminer	**Résultat réel :** 2014-2015 : 86 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : s.o. 2012-2013 : s.o.
	Pourcentage des Canadiens qui ont accès à un point de service de Service Canada dans un rayon de 50 kilomètres de leur résidence **Source :** Données administratives	90 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 96,1 %* **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 95,9 % 2012-2013 : 95,7 % 2011-2012 : 95,8 % 2010-2011 : 95,8 % 2009-2010 : 95,7 %

* La méthodologie a été modifiée par rapport à celle des années précédentes afin d'obtenir des résultats plus précis.

Analyse du rendement et leçons retenues

Le Ministère, par l'entremise de Service Canada, a fourni des renseignements sur ses programmes et ses services et a offert aux Canadiens diverses options pour entrer en contact et faire des affaires avec le gouvernement. Service Canada a continué de fournir des services en ligne, par téléphone, au moyen de la ligne 1 800 O-Canada, et en personne, grâce à son réseau de 321 centres de Service Canada (services complets et partiels, selon le centre) et ses 235 sites de services mobiles réguliers. Service Canada a aussi offert des services mobiles occasionnels pour établir un lien entre le Ministère et les collectivités de partout au pays, de façon à permettre aux Canadiens d'avoir davantage accès aux programmes et aux services de Service Canada et de mieux les connaître.

La fonctionnalité des postes d'accès aux services des citoyens disponibles dans les Centres Service Canada a été améliorée et permet aux clients d'utiliser la messagerie électronique et de naviguer sur Internet plus facilement lorsqu'ils accèdent aux programmes et aux services du gouvernement. Ces améliorations ont aidé Service Canada a réaliser son objectif d'augmenter l'utilisation du Web et d'offrir aux Canadiens un accès facile et pratique à l'information sur les services.

Mon dossier Service Canada (MDSC) est un portail Web sécurisé qui permet aux citoyens d'obtenir de l'information et des services relativement aux programmes de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse. À la fin de 2014, la plateforme de MDSC en était à la fin de sa durée utile, et affichait une capacité et une fonctionnalité limitées. Une nouvelle plateforme technologique a été mise en œuvre au début de 2015.

Dans le but de contribuer encore plus à l'expérience des services en ligne des Canadiens, le projet de renouvellement du compte électronique améliorera le portail de MDSC existant afin de créer un seul compte électronique sécurisé pour toutes les opérations relatives aux programmes d'EDSC. Au cours des quatre prochaines années, le projet de compte électronique mettra l'accent sur la mise en œuvre d'une approche centrée sur l'utilisateur qui permettra aux clients d'avoir une expérience des services en ligne personnalisée, simple, sécurisée et conviviale de bout en bout.

Le projet est stratégiquement harmonisé à Vision 2020 de Service Canada, qui demande « un compte électronique d'avant-garde » pour les clients d'EDSC (c.-à-d. les citoyens, les entreprises et les représentants). Le projet de compte électronique suivra une approche générique – des interfaces utilisateurs normalisées, des fonctionnalités standard et un accent mis sur des tâches de l'utilisateur génériques – qui entraînera une amélioration de l'exécution des programmes d'EDSC. Le projet de compte électronique utilisera une technologie de pointe qui permettra l'inclusion de fonctions comme les communications bidirectionnelles avec les secteurs de programme et Service Canada, l'aide en ligne, ainsi que la vérification de l'état des demandes et des paiements de prestations.

Sous-programme 4.1.1 : Services d'information du gouvernement du Canada aux citoyens

Description

Ce programme offre des renseignements généraux et spécialisés aux Canadiens sur les programmes, les prestations et les services gouvernementaux au moyen de divers modes de prestation de services (en personne, au téléphone, par Internet et par courrier). Il donne aux clients un accès facile à l'information dont ils ont besoin en fournissant le choix des modes. Ce programme permet également de faire en sorte que les renseignements soient accessibles, compréhensibles et pratiques.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
207 682 635	143 901 011	(63 781 624)

Ce programme comprend des montants prévus pour lesquels les dépenses sont présentées sous d'autres programmes (environ 53 M$). En outre, les améliorations apportées au contenu Web et l'aiguillage des clients vers des options de libre-service ont entraîné une diminution des coûts associés à cette activité.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
2 458	1 448	(1 010)

Ce programme comprend des équivalents temps plein prévus pour lesquels les dépenses sont présentées sous d'autres programmes. L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein de l'organisation. En outre, les améliorations apportées au contenu Web et l'aiguillage des clients vers des options de libre-service ont entraîné une diminution du nombre d'équivalents temps plein associés à cette activité.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens peuvent accéder rapidement à de l'information sur les programmes et les services du gouvernement du Canada en ligne, par téléphone et en personne	Pourcentage de disponibilité du site Web **www.servicecanada.gc.ca** **Source :** Données administratives	98 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 100 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 100 % 2012-2013 : 99,9 %
	Pourcentage des appels au 1 800 O-Canada auxquels un agent a répondu dans un délai de 18 secondes **Source :** Données administratives	85 %*	**Résultat réel :** 2014-2015 : 80 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 86 % 2012-2013 : 85 % 2011-2012 : 73 % 2010-2011 : 87 % 2009-2010 : 90 %
	Pourcentage de clients servis en personne ayant obtenu de l'aide en moins de 25 minutes (norme établie en 2012-2013) **Source :** Données administratives	80 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 83,5 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 81,8 % 2012-2013 : s.o.

* Cette cible a été incorrectement saisie comme étant 95 % dans le RPP de 2014-2015.

Analyse du rendement et leçons retenues

La présence du gouvernement du Canada sur le Web a été améliorée avec le lancement d'un nouveau site Web intégré : **Canada.ca**. De nouvelles versions ont été lancées tous les trimestres pour l'élargir et l'améliorer, à partir de la rétroaction des utilisateurs et des recherches effectuées. Service Canada, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, a procédé avec succès au transfert de 30 ministères vers la nouvelle solution hébergée de gestion des comptes de médias sociaux. Cet outil renforcera la capacité du gouvernement du Canada de communiquer et de fournir ses services aux Canadiens en utilisant des plateformes de médias sociaux comme Twitter et Facebook.

Les bureaux de service en personne ont continué d'accroître la rapidité de la prestation de leurs services aux clients (de 3,5 % par rapport à l'année précédente).

Le service téléphonique 1 800 O-Canada constitue le premier point de contact pour l'obtention d'information sur les programmes, les services et les initiatives du gouvernement du Canada. Il fait également en sorte de soutenir les campagnes publicitaires et les initiatives du gouvernement du Canada, et de répondre aux besoins de communication de celui-ci dans les situations de crise. Les agents du service téléphonique 1 800 O-Canada ont répondu à environ 1,96 million d'appels de citoyens et de personnes à l'étranger, de 8 h à 17 h (heure locale des personnes qui appellent).

Sous-programme 4.1.2 : Réception des demandes

Description

Ce programme aide les Canadiens à bénéficier des programmes, des prestations et des services du gouvernement, que ce soit en personne, par téléphone, par la poste ou par Internet, en leur offrant des services de réception des demandes, en les aidant dans la présentation de leur demande et en vérifiant l'exhaustivité de leur demande. Il achemine les demandes remplies au ministère compétent, ou elles sont traitées directement à Service Canada. Ce programme comprend également des pratiques de gestion de la qualité qui aident à réduire le nombre d'erreurs administratives, ce qui contribue à la réduction du temps de traitement et entraîne une meilleure prestation de services aux Canadiens.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
63 712 635	75 431 532	11 718 897

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à la demande concernant les services de réception des demandes, qui a été plus élevée que prévu.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
772	938	166
L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels est principalement attribuable à la demande concernant les services de réception des demandes, qui a été plus élevée que prévu.		

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les demandes de passeport des Canadiens sont correctement examinées par les agents de Service Canada	Pourcentage des demandes de passeport ne contenant aucune erreur **Source :** Données administratives	98 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 98 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 98,1 % 2012-2013 : 98,4 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Consulter la section 4.1.6 : Services de passeport pour l'analyse du rendement et les leçons retenues.

Sous-programme 4.1.3 : Identification et authentification

Description

Pour appuyer l'exécution d'une variété de programmes, ce programme permet de valider les renseignements contenus dans des documents de base (p. ex. actes de naissance ou documents d'immigration) en les confrontant avec la source de données. Il donne aussi à l'ensemble de l'entreprise la capacité d'authentifier et de valider l'identité d'une personne, peu importe le mode de prestation de services (en personne, au téléphone, par Internet ou par courrier).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
13 818 672	15 332 773	1 514 101

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable à une demande supérieure aux prévisions concernant les services de réception des demandes, et à une augmentation des activités et des services connexes d'identification et d'authentification.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
163	191	28

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels est attribuable à une demande supérieure aux prévisions concernant les services de réception des demandes, et à une augmentation des activités et des services connexes d'identification et d'authentification.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les clients sont correctement identifiés pour les besoins de l'obtention d'un service ou d'une prestation dans le cadre des programmes fondés sur le numéro d'assurance sociale	Taux d'exactitude des numéros d'assurance sociale légitimes inscrits au Registre d'assurance sociale **Source :** Données administratives	99,9 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 99,9 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 99,9 % 2012-2013 : 99,9 %

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, le taux d'exactitude des numéros d'assurance sociale inscrits au Registre d'assurance sociale a été atteint. Le Ministère a poursuivi la mise en œuvre de l'initiative des liens avec les données de l'état civil partout au pays. Plus particulièrement, les travaux ont assez progressé pour permettre au Registre d'assurance sociale de recevoir les données de décès de la province de la Saskatchewan, afin que tous les programmes se servant d'un numéro d'assurance sociale aient accès à des renseignements à jour. En outre, le Ministère a continué de travailler avec la Saskatchewan à la mise en œuvre du service d'inscription des nouveau-nés, grâce auquel les parents peuvent demander un numéro d'assurance sociale en même temps qu'ils enregistrent la naissance de leur enfant. On a aussi poursuivi la collaboration avec la Saskatchewan et le Nouveau-Brunswick concernant la validation de l'acte de naissance, qui permettra aux agents des services aux citoyens de valider électroniquement les données d'actes de naissance.

Sous-programme 4.1.4 : Gestion de la rétroaction des clients

Description

Ce programme gère les commentaires formulés par les clients par l'entremise des modes de service (en personne, par téléphone, par Internet et par courrier), notamment en sollicitant et en recueillant la rétroaction des clients et en y répondant, en prenant rapidement des mesures de suivi, en analysant les problèmes liés au service à la clientèle, en produisant des rapports et en formulant des recommandations sur le sujet, et en diffusant des pratiques exemplaires à l'interne pour améliorer l'expérience du service. Ce programme vise à faciliter l'amélioration continue de la prestation des services et de l'exécution des programmes.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
733 618	1 121 297	387 679

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable à la combinaison de deux directions générales et au remaniement des responsabilités des divisions.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
9	10	1

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens reçoivent rapidement une réponse aux commentaires qu'ils fournissent sur la prestation des services par Service Canada	Pourcentage de commentaires auxquels le Bureau de la satisfaction des clients a répondu dans les sept jours ouvrables suivant leur réception Source : Données administratives	100 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 100 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 100 % 2012-2013 : 100 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Le Bureau de la satisfaction des clients reçoit la rétroaction des clients, aide à résoudre les problèmes liés à la prestation de services en veillant à ce que les préoccupations des clients soient prises en compte en temps opportun, et soutient les activités de Service Canada en faisant rapport des suggestions, des compléments et des plaintes des clients. Dans le cadre de son programme de modernisation, le Bureau de la satisfaction des clients s'emploie à élaborer et à mettre en œuvre un système organisationnel de gestion des cas pour améliorer l'efficience de ses processus opérationnels, ce qui comprend la gestion et la communication des données.

Sous-programme 4.1.5 : Marketing

Description

S'appuyant sur les recherches en marketing, ce programme planifie, coordonne et met en œuvre le programme de Service Canada en matière de produits et d'activités de marketing visant à informer le public et les intervenants au sujet du réseau de prestation de services multimode de Service Canada et de la gamme de services et de programmes offerts.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
3 240 656	2 916 360	(324 296)

L'écart dans les ressources financières, entre les dépenses prévues et les dépenses réelles, est principalement attribuable à une réaffectation de ressources à d'autres projets prioritaires au sein du Ministère.

Ressources humaines (*équivalents temps plein*)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
38	26	(12)

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels est principalement attribuable à une réaffectation de ressources à d'autres projets prioritaires au sein du Ministère.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les outils de marketing guident efficacement les Canadiens dans leur choix du mode de prestation de services qui est le plus efficace et le mieux adapté à leurs besoins	Pourcentage des clients qui, grâce aux outils de marketing, utilisent ou décident d'adopter des outils de libre-service et de l'information en ligne comme point de contact avec Service Canada **Source :** Données administratives	À déterminer	**Résultat réel :** 2014-2015 : 80 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : s.o. 2012-2013 : s.o.

Analyse du rendement et leçons retenues

Service Canada a élaboré et mis en œuvre des stratégies de marketing pour promouvoir les services électroniques et amener les clients à modifier leurs comportements. Il s'agit notamment de la promotion des relevés d'emploi électroniques, du recours à l'infographie dans les médias sociaux, de l'examen de la correspondance pour s'assurer qu'elle est rédigée dans un langage simple, et de l'élaboration d'une stratégie de modernisation du Réseau d'affichage numérique.

La campagne relative aux relevés d'emploi électroniques a entraîné une hausse de 5 % du nombre de relevés émis en ligne. On a révisé 40 lettres du RPC et de la SV pour s'assurer de leur clarté et favoriser une utilisation plus efficace de la correspondance, en vue de réduire, en 2015-2016, le nombre d'appels et de visites en personne découlant de la réception d'une lettre. Les médias sociaux ont été utilisés pour présenter des campagnes, encourager les clients à utiliser les fonctions de libre-service en ligne et faire connaître les programmes de Service Canada.

Sous-programme 4.1.6 : Services de passeport

Description

Ce programme gère les fonctions qu'accomplit Service Canada afin d'aider Citoyenneté et Immigration Canada à exécuter le programme de passeport. Service Canada est le fournisseur principal de services de passeport pour les cas courants dans l'ensemble du pays, et ce, en utilisant tous les modes de prestation de services. Ses fonctions consistent notamment à offrir de l'information, à recevoir des demandes, à valider l'identité ainsi qu'à produire des passeports et à les distribuer aux demandeurs admissibles. Ce programme exclut la prestation continue de la fonction d'agent réceptionnaire.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
150 746 048	131 877 625	(18 868 423)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à la création d'une réserve pour éventualités pour parer aux impératifs en raison du transfert à ECMC de la responsabilité de la prestation des services de passeport. La réserve n'a pas été utilisée en 2014-2015. Le service a été fourni en respectant les ressources existantes. Les fonds inutilisés demeurent dans le Fonds renouvelable permanent de Passeport Canada.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
2 238	1 660	(578)

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels est principalement attribuable à la réserve pour éventualités établie pour parer aux impératifs en raison du transfert à ECMC de la responsabilité de la prestation des services de passeport. La réserve n'a pas été utilisée en 2014-2015. Le service a été fourni en respectant les ressources existantes. Les fonds inutilisés demeurent dans le Fonds renouvelable permanent de Passeport Canada.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens reçoivent des services de passeport novateurs, fiables, efficients, accessibles et sécuritaires	Pourcentage de passeports délivrés sans erreur Source : Données administratives	99 %	Résultat réel : 2014-2015 : 99,8 % Résultats antérieurs : 2013-2014 : s.o. 2012-2013 : s.o.

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
	Pourcentage des Canadiens qui ont accès à un point de service dans un rayon de 100 kilomètres de leur résidence **Source :** Données administratives	90 %*	**Résultat réel :** 2014-2015 : 94,4 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : s.o. 2012-2013 : s.o.
Les agents de Service Canada examinent correctement les demandes de passeport des Canadiens	Pourcentage des demandes de passeport ne contenant aucune erreur **Source :** Données administratives	99 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 99 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : [illegible] 2012-2013 : [illegible]

* [illegible]

Analyse du rendement et leçons retenues

L'intégration harmonieuse des services de passeport au Réseau de Service Canada s'est poursuivie. En 2014-2015, 94,4 % des Canadiens ont eu accès à un point de service de passeport situé à moins de 100 km de leur lieu de résidence. Le Ministère travaille avec Citoyenneté et Immigration Canada à l'élaboration d'un nouveau modèle de prestation des services.

Le Ministère a continué d'accepter les passeports à ses bureaux d'agents réceptionnaires, et a veillé à ce que la qualité des services soit conforme aux attentes des Canadiens. En 2014-2015, le programme des passeports a fourni [illegible] documents de voyage au total. De ce nombre, [illegible] demandes ont été soumises à des points de service de passeport en personne ([illegible] %), et [illegible] demandes ont été reçues à des bureaux d'agents réceptionnaires de Service Canada ([illegible] %). Les autres demandes comprises dans le total ont été envoyées par la poste.

Programme 4.2 : Intégrité et traitement

Description

Ce programme met en œuvre les programmes et services législatifs les plus importants du gouvernement du Canada, dont la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, les allocations, le Régime de pensions du Canada et l'assurance-emploi. Il détermine l'admissibilité des demandeurs, autorise les paiements, examine les appels et mène des enquêtes sur les cas potentiels d'erreur, de fraude et d'abus de la part des clients. Il vise également à améliorer l'automatisation des processus de paiement et de prestation des services. Il appuie les activités du gouvernement du Canada visant à offrir aux citoyens

des services de traitement et de paiement plus efficaces, plus efficients et simplifiés. Ce programme aide à renforcer l'intégrité des programmes et des services de Service Canada afin de veiller à ce que la bonne personne reçoive le service ou la prestation souhaitée au moment voulu et aux fins prévues.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

[illegible] 2014-2015	[illegible] 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015	[illegible] 2014-2015	[illegible] 2014-2015
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable aux ressources additionnelles liées à la charge de travail du RPC, qui ont été mises à disposition après le Budget principal des dépenses de 2014-2015, ainsi qu'à d'autres projets financés à l'interne.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
[illegible]	[illegible]	[illegible]

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels est principalement attribuable à des équivalents temps plein additionnels liés à la charge de travail du RPC, qui ont été mis à disposition, ainsi qu'à des projets financés à l'interne relatifs à d'autres programmes.

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les services et les prestations sont correctement fournis.	Pourcentage des services et des prestations correctement fournis (pour l'assurance-emploi, le RPC, la SV, le SRG, l'allocation et l'allocation au survivant) **Source :** Données administratives	95 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : • Assurance-emploi : [illegible] % • RPC : [illegible] % • SV : [illegible] % **Résultats antérieurs :** consulter le tableau ci-dessous pour les détails et les tendances

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les services et les prestations sont fournis en toute sécurité	Pourcentage des clients qui sont avisés dans les dix jours ouvrables suivant leur identification que leurs renseignements personnels ont possiblement été compromis **Source :** Données administratives	100 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 82,1 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 72,6 % 2012-2013 : 79,5 % 2011-2012 : 95,6 % 2010-2011 : 92,7 %
Les Canadiens reçoivent les services, les paiements de prestation ou l'avis de non-paiement conformément aux normes de service	Pourcentage des services, des paiements de prestation ou des avis de non-paiement fournis conformément aux normes de service **Source :** Données administratives	Cinq des sept indicateurs de cet indice composite atteignent leur cible respective à au moins 95 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 6 des 7 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 6 des 7 2012-2013 : 5 des 7

Tableau : Pourcentage des services et des prestations correctement fournis (pour l'assurance-emploi, le RPC, la SV, le SRG, l'Allocation et l'Allocation au survivant)

Exercice financier	Assurance-emploi	RPC	Taux composite pour la SV	Pension de la SV	SRG	Allocations
2014-2015	95,3 %	99,9 %	99,1 %	99,7 %	97,3 %	94,7 %
2013-2014	95,4 %	99,7 %	99,4 %	99,9 %	97,6 %	94,0 %
2012-2013	94,1 %	99,8 %	99,2 %	99,4 %	98,5 %	95,7 %
2011-2012	95,2 %	99,8 %	99,1 %	99,7 %	97,1 %	96,0 %
2010-2011	94,0%	99,8 %	99,6 %	s.o.	s.o.	s.o.
2009-2010	96,1 %	99,9 %	99,5 %	s.o.	s.o.	s.o.

* En avril 2011, la méthodologie de vérification de l'exactitude des paiements de la SV a été modifiée. Le Ministère procède désormais à des vérifications par type de prestation, comme cela lui a été recommandé.

Analyse du rendement et leçons retenues

Le 1er avril 2015, les révisions concernant la *Directive ministérielle sur la façon de réagir aux incidents de sécurité mettant en jeu des renseignements personnels (atteinte à la vie privée)* sont entrées en vigueur. Elles ont simplifié le processus employé pour aviser les clients que leurs renseignements personnels ont possiblement été compromis, et précisé que le délai de 10 jours pour aviser les clients commence au moment où le Ministère détermine qu'il y a eu atteinte à la vie privée. Il convient de souligner qu'en 2014-2015, le taux de 82,1 % pour l'indicateur de rendement clé concerné constitue une amélioration marquée par rapport au taux de 72,6 % de l'exercice précédent (2013-2014).

Le Ministère a poursuivi ses activités d'automatisation de l'exécution de l'assurance-emploi, ce qui a entraîné des gains d'efficience continus dans le traitement des prestations d'assurance-emploi. Le coût moyen de traitement par demande est passé de 86,71 $ en 2004-2005 à 51,15 $ en 2014-2015 (en dollars constants), ce qui représente une diminution d'environ 41 %. Le Ministère a continué de réaliser des progrès relativement à l'automatisation et à l'amélioration des services de l'assurance-emploi. Le Ministère a reçu 2,78 millions de demandes initiales et renouvelées de l'assurance-emploi; 98 % des demandes ont été soumises en ligne et 67,2 % des demandes initiales et des demandes de renouvellement étaient partiellement ou totalement automatisées. Les relevés d'emploi électroniques jouent un rôle essentiel dans l'automatisation des demandes et la réduction du fardeau administratif pour les employés. À la fin de l'exercice, 80 % des relevés d'emploi avaient été reçus par voie électronique. Un total de 93,4 % des paiements d'assurance-emploi a été versé par dépôt direct et environ 500 000 T4E ont été émis par voie électronique, ce qui a permis d'éliminer l'envoi postal et d'économiser 3 millions de dollars et 318 000 $ respectivement. En outre, 4,9 millions d'états des prestations ont été éliminés, car l'information est disponible par l'entremise de Mon dossier Service Canada : assurance-emploi et du service d'information par téléphone, ce qui s'est traduit par des économies de 3,6 millions de dollars ainsi qu'un accès plus rapide et pratique pour les clients.

On a amélioré le traitement des demandes d'assurance-emploi en instaurant le Système de demandes bloquées. Ce système permet le traitement automatisé des trop-payés, qui étaient auparavant calculés manuellement. Quelque 75 % des demandes saisies dans ce système sont maintenant entièrement automatisées.

La version 1 du processus de règlement des litiges, qui a été lancée à l'automne 2014, a constitué une excellente base pour la version 1.2 (novembre 2015), qui fera en sorte de saisir les décisions des agents de manière automatique et permettra au traitement automatisé de se poursuivre.

Les investissements ministériels susmentionnés se sont soldés par la réalisation de progrès importants et continueront de produire des résultats positifs, mais la prochaine phase de travaux nécessite des efforts visant à rationaliser les processus opérationnels et à exploiter la technologie moderne.

Par conséquent, le Ministère a commencé à planifier l'élargissement de la modernisation de la distribution des prestations, à l'appui de la distribution future des prestations au titre des programmes de l'assurance-emploi, du RPC et de la SV. Le Ministère a achevé un concept des opérations ainsi qu'une analyse de rentabilisation afin d'obtenir les autorisations nécessaires pour planifier la modernisation.

Le Ministère a poursuivi ses efforts de rationalisation et d'automatisation des processus du RPC et de la SV, et de soutien des améliorations continues. En 2014-2015, il a traité environ 1,5 million de demandes de prestations du RPC, y compris quelque 890 000 demandes de prestations après-retraite et approximativement 6,7 millions de prestations révisées du RPC. En outre, le Ministère a traité plus de 800 000 demandes de prestations de la SV (et il a envoyé quelque 150 000 lettres d'inscription automatique à des clients éventuels) et 4,5 millions de prestations révisées de la SV, en plus de renouveler automatiquement les prestations de SRG de 1,67 million de prestataires.

Sous-programme 4.2.1 : Intégrité

Description

En se fondant sur les principes de gestion du risque, ce programme supervise la gestion du Registre d'assurance sociale, qui sert d'outil de base pour l'identification, l'inscription et l'authentification des personnes pour tous les services offerts. Il renforce l'intégrité des programmes ministériels comme l'assurance-emploi, le RPC et la SV en assurant la conformité des activités et des services.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
117 456 358	135 528 158	18 071 800
L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable à des activités liées à la présentation au Conseil du Trésor portant sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires dont les coûts n'étaient pas compris dans les dépenses prévues initiales, ainsi qu'au transfert permanent de la gestion centralisée de l'enveloppe budgétaire des Services d'authentification électronique, qui était auparavant déclarée sous une autre activité de programme au sein du Ministère.		

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
1 432	1 447	15

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les paiements incorrects sont corrigés	Montant des économies réalisées en ce qui concerne les dépenses de programme (sous forme de paiements incorrects recouvrés et suspendus) **Source :** Données administratives	572 M$ Assurance-emploi : 437 M$ RPC : 55 M$ SV : 80 M$	**Résultat réel :** 2014-2015 : 514,5 M$ • Assurance-emploi : 350,8 M$ • RPC : 59,8 M$ • SV : 103,9 M$ **Résultats antérieurs :** voir le tableau pour plus de détails.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
L'intégrité du Programme des travailleurs étrangers temporaires est protégée	Nombre d'examens de la conformité des employeurs réalisés pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires **Source :** Données administratives	Année de référence	**Résultat réel :** 2014-2015 : 1 987

Tableau : cibles et résultats réels, 2014-2015

Exercice financier	Total	Assurance-emploi	RPC	SV
Cible	572,0 M$	437,0 M$	55,0 M$	80,0 M$
2014-2015	514,5 M$	350,8 M$	59,8 M$	103,9 M$
2013-2014	575,7 M$	383,0 M$	69,3 M$	123,4 M$
2012-2013	634,1 M$	438,0 M$	73,9 M$	122,2 M$
2011-2012	472,17 M$	380,65 M$	35,60 M$	55,92 M$

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2014-2015, EDSC a réalisé des économies de 514,5 millions de dollars au titre du régime d'assurance-emploi, du RPC et de la SV. Les programmes du RPC et de la SV ont dépassé leurs objectifs en matière d'économies, tandis que le régime d'assurance-emploi a atteint 80,3 % de son objectif, en raison d'un certain nombre de facteurs, dont la nécessité d'adopter une approche équilibrée entre les fonctions d'enquête et de traitement, une réorganisation interne afin d'appuyer d'autres priorités et le roulement du personnel.

Sous-programme 4.2.2 : Traitement des prestations individuelles

Description

Ce programme détermine l'admissibilité des demandeurs aux programmes et verse les paiements de prestations. Il vise également à améliorer l'automatisation des processus de paiement et de prestation des services. Il appuie les activités du gouvernement du Canada visant à offrir aux citoyens des services de traitement et de paiement plus efficaces, plus efficients et simplifiés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
562 526 212	657 205 632	94 679 420

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable aux ressources additionnelles reçues en 2014-2015 pour la charge de travail liée au RPC et à la Stratégie de réduction de l'arriéré.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
6 787	7 715	928

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels est principalement attribuable aux ressources additionnelles reçues en 2014-2015 pour faire face à la charge de travail liée au RPC et à la Stratégie de réduction de l'arriéré.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens reçoivent les paiements de prestation ou l'avis de non-paiement dans les délais prescrits	Pourcentage des paiements de prestation ou des avis de non-paiement effectués dans les délais prescrits **Source :** Données administratives	Quatre des six indicateurs de la rapidité de paiement de cet indice atteignent leur cible respective à au moins 95 %.	**Résultat réel* :** 2014-2015 : 5 des 6 **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 5 des 6 2012-2013 : 4 des 6 cibles respectives

* Les détails particuliers des six indicateurs sont présentés dans les sous-sous-programmes qui suivent.

Analyse du rendement et leçons retenues

Le Ministère a versé la subvention de soutien du revenu pour les parents d'enfants assassinés ou disparus (PEAD). Cette subvention a pour objectif d'alléger le fardeau financier des parents qui ont subi une perte de revenu parce qu'ils se sont absentés de leur travail afin de surmonter les difficultés liées au décès ou à la disparition de leur enfant, lorsque le décès ou la disparition est attribuable à une infraction probable au *Code criminel*. Le pourcentage cible de paiements de prestations et d'avis de non-paiement émis dans les délais prescrits en 2014-2015 était 95 %, et le résultat réel a été 99,9 %.

Le nombre de demandes a été inférieur à celui des données estimatives de la Gendarmerie royale du Canada et de Statistique Canada. Des activités de sensibilisation sont en cours pour veiller à ce que les familles vivant une telle tragédie connaissent l'existence de ce soutien du revenu. Ces activités ont mieux fait connaître le programme au public et ont offert à Service Canada l'occasion d'être plus accessible aux fournisseurs de services qui sont en mesure de faciliter le processus de demande. Parmi les principales ressources, on compte les services policiers, les organisations de soins de santé et de soutien aux victimes, et les ministères et organismes de tous les ordres de gouvernement. On a fait appel au ministère de la Justice et à ses réseaux pour faire connaître la subvention aux parties prenantes qui offrent des services aux victimes.

En 2014-2015, on a mené des activités de sensibilisation du public, qui comprenaient la participation à des événements de soutien des victimes et à des symposiums connexes ainsi que la tenue de kiosques d'information à ces événements. À la suite de ces activités, plusieurs organismes d'application de la loi ont affiché sur leurs pages Web officielles un lien vers le site Web sur les PEAD de Service Canada. Certains groupes de soutien des victimes ont affiché l'information à l'interne à l'intention de leurs agents et l'ont aussi distribuée à leurs centres régionaux.

Sous-sous-programme 4.2.2.1 : Assurance-emploi

Description

Ce programme accorde des prestations d'assurance emploi aux demandeurs admissibles (chômeurs ou personnes malades, femmes enceintes ou personnes qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade). Dans le cadre du programme, il faut répondre aux demandes de renseignements, recevoir et traiter des demandes et verser des paiements. L'exactitude est surveillée (détermination des trop payés et des moins payés), et des mesures correctives sont prises au besoin. Le régime d'assurance-emploi fait en sorte que les demandeurs admissibles reçoivent des paiements de prestation exacts ou un avis de non-versement dans les meilleurs délais.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
317 189 136	355 732 360	38 543 224

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à la réaffectation de fonds et aux nouvelles ressources ajoutées aux fins de la stratégie de réduction de l'arriéré de l'assurance-emploi.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
3 796	4 189	393

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à la réaffectation de fonds et aux nouvelles ressources ajoutées aux fins de la stratégie de réduction de l'arriéré de l'assurance-emploi.

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les prestataires d'assurance-emploi reçoivent les paiements de prestation ou les avis de non-paiement en temps opportun	Pourcentage des paiements de prestation ou des avis de non-paiement de l'assurance-emploi émis dans les 28 jours suivant la présentation de la demande **Source :** Données administratives	80 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 72,3 %* **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 69,3 % 2012-2013 : 74,5 %
Les demandeurs d'assurance-emploi admissibles reçoivent le montant approprié de prestation	Taux d'exactitude des paiements d'assurance-emploi (moyenne mobile sur 12 mois) **Source :** Données administratives	95 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 95,3 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 95,4 % 2012-2013 : 94,1 %
Les Canadiens obtiennent des renseignements sur l'assurance-emploi en communiquant avec les centres d'appel spécialisés	Pourcentage d'appels spécialisés auxquels un agent de l'assurance-emploi a répondu dans un délai de 10 minutes **Source :** Données administratives	80 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 45 %** **Résultat antérieur :** s.o. : nouvel indicateur établi en 2014-2015

* Il existe un éventail de facteurs pouvant influer sur le rendement du traitement des demandes d'assurance-emploi, notamment les variations saisonnières de la charge de travail. La cible concernant la rapidité des paiements tient compte de plusieurs facteurs qui empêchent le versement des prestations dans un délai de 28 jours (demandes incomplètes ou absence des renseignements requis pour rendre une décision équitable). Ces demandes peuvent nécessiter un suivi par téléphone ou une demande d'information présentée par écrit. En outre, sur la totalité des demandes traitées, près d'une sur cinq est jugée complexe et requiert un travail d'enquête additionnel auprès du demandeur ou de l'employeur avant qu'une décision puisse être rendue.

** Globalement, les résultats du niveau de service sont en grande partie attribuables à la quantité d'appels dépassant la capacité et à l'augmentation du délai moyen de traitement.

Analyse du rendement et leçons retenues

Le modèle de prestation des services d'assurance-emploi de Service Canada évolue afin de mettre à profit le plus possible les avancées technologiques et les pratiques exemplaires en matière de prestation des services, ce qui comprend une automatisation accrue, des services électroniques améliorés et des stratégies nationales de gestion de la charge de travail. En 2014-2015, à la suite de la mise en œuvre du programme d'automatisation, le traitement des demandes a été entièrement ou partiellement automatisé dans 67,2 % des cas, les plus simples (20 %) faisant l'objet d'un traitement entièrement automatisé. Au cours des deux derniers exercices, la productivité totale, en tenant compte des améliorations à l'automatisation des comptes, a augmenté de 18 %.

Au cours des dix dernières années, le Ministère s'est employé à faire en sorte qu'il soit plus facile pour les Canadiens de recevoir leurs prestations d'assurance-emploi, grâce à un ensemble de mesures de modernisation et d'automatisation du traitement des demandes. Cependant, les volumes de demandes d'assurance-emploi ont continué de dépasser la capacité financée, ce qui a entraîné une augmentation considérable de l'inventaire de demandes en suspens. La stratégie de réduction de l'arriéré a été mise en œuvre à l'automne 2014 afin de réduire l'inventaire des demandes d'assurance-emploi. Cette initiative permettra au Ministère de ramener l'arriéré à un niveau soutenable dans une période de deux ans. Par conséquent, Service Canada a temporairement accru sa capacité de traitement des demandes d'assurance-emploi pour s'assurer que les Canadiens reçoivent leurs prestations en temps opportun.

Pour ce qui est des centres d'appel spécialisés de l'assurance-emploi, le Ministère n'a pas réussi à atteindre ses cibles, mais les agents ont réussi à régler près de 83 % des appels soumis au premier point de contact. Le réseau des centres d'appel de l'assurance-emploi n'a pas atteint sa cible de niveau de service, car la demande dépasse toujours la capacité. Le réseau continue d'examiner les possibilités de renforcer la capacité et d'inciter les clients à utiliser les options de libre-service. Service Canada renforce sa capacité de gérer efficacement les demandes de service, en améliorant sans cesse son mode de fonctionnement (automatisation accrue, amélioration des services en ligne, approche de répartition des charges de travail gérée à l'échelle nationale et soutien continu des centres d'appel à la stratégie de réduction de l'arriéré pour le traitement des demandes d'assurance-emploi). Cette démarche comporte également l'aiguillage des clients vers les options de libre-service dans le cas des transactions simples, ce qui libère des agents des centres d'appel pour régler des cas plus complexes. Par ailleurs, les paramètres relatifs aux centres d'appel ont été modifiés de sorte que le délai de réponse aux appels est passé de 180 secondes en 2013-2014 à 10 minutes en 2014-2015 pour assurer une meilleure prise en compte des ressources disponibles. Bien que le volet « délai de réponse » de l'indicateur ait été modifié, la cible de 80 % reste inchangée.

Sous-sous-programme 4.2.2.2 : Sécurité de la vieillesse

Description

Ce programme accorde des prestations de pension de la Sécurité de la vieillesse (SV) aux aînés admissibles. Dans le cadre du programme, il faut répondre aux demandes de renseignements sur le programme et gérer l'inscription, notamment recevoir et traiter des demandes, et émettre des paiements. L'exactitude est surveillée (détermination des trop payés et des moins payés), et des mesures correctives sont prises au besoin. Ce programme fait en sorte que les demandeurs admissibles reçoivent des paiements de prestation exacts ou un avis de non-versement dans les meilleurs délais.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
70 135 662	108 041 848	37 906 186

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une réaffectation interne de ressources entre des sous-sous-programmes au sein du Ministère.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
892	1 494	602

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert d'équivalents temps plein entre des programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du Ministère.

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les demandeurs d'une pension de la SV qui ont droit à celle-ci reçoivent le montant approprié de prestation en temps opportun	Pourcentage des prestations de base de la SV versées dans le premier mois d'admissibilité **Source :** Données administratives	90 %	***Résultat réel :*** 2014-2015 : 88,0 % ***Résultats antérieurs :*** 2013-2014 : 92,4 % 2012-2013 : 90,8 %
	Taux d'exactitude des paiements de la SV, du SRG, de l'Allocation et de l'Allocation au survivant (moyenne mobile sur 12 mois) **Source :** Données administratives	95 %	***Résultat réel :*** 2014-2015 : 99,1 % ***Résultats antérieurs :*** 2013-2014 : 99,4 % 2012-2013 : 99,2 %
Les Canadiens obtiennent des renseignements sur la SV en communiquant avec les centres d'appel spécialisés	Pourcentage d'appels spécialisés auxquels un agent du RPC ou de la SV a répondu dans un délai de 10 minutes **Source :** Données administratives	80 %	***Résultat réel :*** 2014-2015 : 96 % ***Résultats antérieurs :*** s.o. : nouvel indicateur établi en 2014-2015

Analyse du rendement et leçons retenues

Le délai de traitement des prestations de la SV continue d'être proche de la cible de 90 % (il était inférieur de 2 % à l'objectif). Le Ministère mettra à profit l'inscription automatique à la SV ainsi que les autres avantages découlant de la modernisation des services (Stratégie d'amélioration des services de la SV) afin d'améliorer les résultats concernant le délai de traitement des prestations en 2014-2015 et de veiller à ce que les clients reçoivent leur paiement dans le premier mois d'admissibilité.

Les centres d'appel spécialisés du RPC et de la SV ont répondu à 96 % des appels dans un délai de 10 minutes, ce taux étant supérieur à la cible établie. Les paramètres relatifs aux centres d'appel ont été modifiés de sorte que le délai de réponse aux appels est passé de 180 secondes en 2013-2014 à 10 minutes en 2014-2015 pour assurer une meilleure prise en compte des ressources disponibles. La cible de 80 % est demeurée inchangée. Les agents sont également parvenus à régler plus de 91 % des appels au premier point de contact. La cible a été dépassée dans les centres d'appel spécialisés du RPC et de la SV grâce à une gestion efficace des ressources découlant d'une planification efficiente des activités hors ligne et de stratégies adéquates de gestion des périodes de pointe, ce qui s'est soldé par un rendement optimisé.

Sous-sous-programme 4.2.2.3 : Régime de pensions du Canada

Description

Ce programme accorde des prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) aux clients admissibles (p. ex. retraités, survivants, enfants de cotisants ou personnes handicapées). Dans le cadre du programme, il faut répondre aux demandes de renseignements sur le programme et gérer les processus d'inscription, notamment recevoir et traiter des demandes, et émettre des paiements. L'exactitude est surveillée (détermination des trop payés et des moins payés), et des mesures correctives sont prises au besoin. Ce programme fait en sorte que les demandeurs admissibles reçoivent des paiements de prestation exacts ou un avis de non-versement dans les meilleurs délais.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
170 693 330	189 304 762	18 611 432

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable aux ressources reçues en 2014-2015 aux fins de la charge de travail du RPC, qui n'étaient pas incluses dans les dépenses prévues.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
2 043	1 972	(71)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les demandeurs d'une pension de retraite du RPC qui ont droit à celle-ci reçoivent le montant approprié de prestation en temps opportun	Pourcentage des pensions de retraite du RPC versées dans le premier mois d'admissibilité Source : Données administratives	90 %	Résultat réel : 2014-2015 : 91,1 % Résultats antérieurs : 2013-2014 : 90,8 % 2012-2013 : 90,1 %
	Taux d'exactitude des paiements du RPC (moyenne mobile sur 12 mois) Source : Données administratives	95 %	Résultat réel : 2014-2015 : 99,9 % Résultats antérieurs : 2013-2014 : 99,7 % 2012-2013 : 99,8 %

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens obtiennent des renseignements sur le RPC en communiquant avec les centres d'appel spécialisés	Pourcentage d'appels spécialisés auxquels un agent du RPC ou de la SV a répondu dans un délai de 10 minutes Source : Données administratives	80 %	Résultat réel : 2014-2015 : 90 % Résultat antérieur : Nouvel indicateur établi en 2014-2015

Analyse du rendement et leçons retenues

Le délai de traitement des demandes présentées au RPC continue de dépasser sa cible. En outre, on a aussi constaté une augmentation du nombre de demandes automatisées de prestations après retraite du RPC en 2014-2015. Le Ministère s'efforcera de mettre à profit l'automatisation découlant de la modernisation de la prestation des services dans le cadre de la Stratégie d'amélioration des services du RPC pour s'assurer que les clients continuent de recevoir leur paiement dans le premier mois d'admissibilité.

Les centres d'appel spécialisés du RPC et de la SV ont répondu à 90 % des appels dans un délai de 10 minutes, ce taux étant supérieur à la cible établie. Les paramètres relatifs aux centres d'appel ont été modifiés de sorte que le délai de réponse aux appels est passé de 180 secondes en 2013-2014 à 10 minutes en 2014-2015 pour mieux prendre en compte les ressources disponibles. La cible de 80 % est demeurée inchangée. Les agents sont également parvenus à régler plus de 91 % des appels au premier point de contact. La cible a été dépassée dans les centres d'appel spécialisés du RPC et de la SV grâce à une gestion efficace des ressources découlant d'une planification efficiente des activités hors ligne et de stratégies adéquates de gestion des périodes de pointe, ce qui s'est soldé par un rendement optimisé.

Sous-sous-programme 4.2.2.4 : Paiement d'expérience commune

Description

Ce programme accorde une somme forfaitaire appelée Paiement d'expérience commune aux anciens élèves de pensionnats indiens admissibles. Dans le cadre du programme, il faut répondre aux demandes de renseignements concernant le programme, recevoir et traiter des demandes et émettre des paiements. L'exactitude est surveillée (détermination des trop payés et des moins payés), et des mesures correctives sont prises au besoin. Ce programme fait en sorte que les demandeurs admissibles reçoivent des paiements exacts dans les meilleurs délais.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
263 163	139 051	(124 112)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à l'élimination progressive du programme. Les nouvelles demandes ne sont plus acceptées.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
0	1	(1)

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels est principalement attribuable à l'élimination progressive du programme. Les nouvelles demandes ne sont plus acceptées.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les paiements d'expérience commune sont versés aux prestataires admissibles le jour ouvrable suivant la réception de la décision du partenaire.	Pourcentage de paiements d'expérience commune initiaux versés le jour ouvrable suivant la décision Source : Données administratives	85 %	Résultat réel : 2014-2015 : 97,9 % Résultats antérieurs : 2013-2014 : 97,9 % 2012-2013 : 97,9 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Ce programme a cessé d'accepter des demandes le 2 septembre 2013. Le Ministère continue de collaborer avec ses partenaires, dont le ministère de la Justice, pour obtenir l'avis des tribunaux sur la clôture du Paiement d'expérience commune. Les tribunaux ont demandé au Ministère de faire une ultime tentative pour recevoir les renseignements manquants sur tous les dossiers classés dans la catégorie des renseignements manquants non obtenus. En 2014-2015, on a traité 1 117 dossiers et clos 139 cas qui n'ont plus nécessité la prise de mesures.

Sous-sous-programme 4.2.2.3 : Subventions aux apprentis

Description

Ce programme accorde des subventions aux apprentis (la Subvention incitative à l'apprentissage et la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti) aux apprentis inscrits. Dans le cadre du programme, il faut répondre aux demandes de renseignements concernant le programme, recevoir et traiter des demandes et émettre des paiements. L'exactitude est surveillée (détermination des trop payés et des moins payés), et des mesures correctives sont prises au besoin. Ce programme fait en sorte que les demandeurs admissibles reçoivent des paiements exacts dans les meilleurs délais.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les demandeurs de la Subvention incitative aux apprentis reçoivent les paiements ou les avis de non-paiement en temps opportun	Pourcentage des paiements initiaux et des avis de non-paiement de la Subvention incitative aux apprentis émis dans les 28 jours civils Source : Données administratives	[illegible]	**Résultat réel :** 2014-2015 : [illegible] **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : [illegible] 2012-2013 : [illegible]
Les demandeurs d'une Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti reçoivent les paiements ou les avis de non-paiement en temps opportun	Pourcentage des paiements initiaux et des avis de non-paiement de la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti émis dans les 28 jours civils Source : Données administratives	[illegible]	**Résultat réel :** 2014-2015 : [illegible] **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : [illegible] 2012-2013 : [illegible]

Analyse du rendement et leçons retenues

Grâce à une communication et une liaison permanentes avec les intervenants régionaux et nationaux, les processus internes ont continué de s'améliorer et de s'avérer efficaces. Par exemple, des mises à jour ont été apportées à l'application en ligne afin d'améliorer sa clarté pour les demandeurs.

Par ailleurs, les procédures opérationnelles et les directives d'orientation ont été mises à jour afin d'assurer l'exactitude, et les changements à la politique ont été pris en compte en conséquence. Par la publication des procédures et des directives à jour, le sous-sous-programme continue de veiller à ce que les demandeurs admissibles reçoivent un paiement en temps opportun.

On a révisé les lettres relatives à la subvention aux apprentis, qui sont maintenant harmonisées avec la politique de programme. Les mises à jour apportées à ces lettres font en sorte que les demandeurs reçoivent une information exacte sur l'état de leur demande de subvention aux apprentis.

Sous-sous-programme 4.2.2.6 : Programme de protection des salariés

Description

Ce programme accorde les prestations du Programme de protection des salariés (PPS) aux travailleurs admissibles. Dans le cadre du programme, il faut répondre aux demandes de renseignements concernant le programme, recevoir et traiter des demandes et émettre des paiements. L'exactitude est surveillée (détermination des trop payés et des moins payés), et des mesures correctives sont prises au besoin. Ce programme fait en sorte que les demandeurs admissibles reçoivent des paiements de prestation exacts et dans les meilleurs délais.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
876 342	1 070 344	194 002

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à l'exigence supplémentaire de ressources pour achever des projets connexes au PPS, qui a été absorbée à l'interne.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
11	14	3

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels est principalement attribuable à l'exigence supplémentaire de ressources pour achever des projets connexes au PPS, qui a été absorbée à l'interne.

Résultats du rendement

Résultat attendu	Indicateur de rendement	Cible	Résultats réels et antérieurs
Les candidats du PPS reçoivent un paiement ou un avis de non-paiement, dans les meilleurs délais	Pourcentage des paiements initiaux et des avis de non-paiement du PPS émis dans les 42 jours civils **Source :** Données administratives	80 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 87,5 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 97,8 % 2012-2013 : 47,8 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Grâce à une étroite collaboration et une mobilisation importante de tous les intervenants, le PPS et la fonction de révision du PPS ont continué de satisfaire aux normes de service et de dépasser celles-ci. Le programme a connu une pénurie de personnel imprévue, ce qui a réduit considérablement le taux au chapitre de la rapidité moyenne des décisions rendues par le Ministère en septembre 2014, lequel s'est établi à 31,2 %. Cependant, l'embauche et la formation d'employés additionnels ont contribué à l'obtention d'un taux de 87,5 % concernant les décisions rendues dans un délai de 42 jours civils en 2014-2015.

On a apporté des améliorations au système de traitement du PPS, qui ont permis d'accroître la rapidité initiale globale des décisions et de réduire le nombre de demandes de révisions.

En 2014-2015, le PPS a fait l'objet d'une évaluation de la certification de la qualité, qui détermine la mesure dans laquelle les programmes produisent les résultats ciblés et permettent d'atteindre les objectifs énoncés. La cote globale de certification de la qualité pour le PPS a été de 83 % (une cote globale minimale de 75 % est requise).

Sous-programme 4.2.3 : Traitement des services

Description

Ce programme détermine l'admissibilité des demandeurs aux programmes au moyen d'une interaction directe avec les clients (transactions en personne) et délivre les produits finaux d'un service (p. ex. permis, numéro d'assurance sociale). Il fait en sorte que les clients admissibles reçoivent un service impeccable en temps opportun.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
9 262 115	6 318 349	(2 943 766)

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles découlent d'un transfert de ressources entre des programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du Ministère.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
101	57	(44)

L'écart entre les équivalents temps plein prévus et les équivalents temps plein réels découle d'un transfert de ressources entre des programmes pour tenir compte des variations dans la dotation et les activités au sein du programme.

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels et antérieurs
Les Canadiens admissibles reçoivent un NAS dans les délais prescrits	Pourcentage de NAS attribués lors d'une seule visite (quand la demande est complète et comprend tous les documents requis) **Source :** Données administratives	90 %	**Résultat réel :** 2014-2015 : 99,2 % **Résultats antérieurs :** 2013-2014 : 99,4 % 2012-2013 : 99 %

Analyse du rendement et leçons retenues

Le rendement de ce programme continue de dépasser les objectifs, ce qui témoigne de la solidité et du fonctionnement efficace des processus en place liés l'attribution des NAS. Les leçons retenues ont montré que le Ministère doit continuer d'établir des liens concernant les données de l'état civil avec les bureaux de l'état civil des provinces.

Services internes

Description

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens immobiliers, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation, et non celles fournies à un programme en particulier.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
788 541 139	788 541 139	906 638 050	889 655 242	101 114 103

L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est principalement attribuable à une réaffectation interne de fonds après l'approbation du Budget principal des dépenses de 2014-2015.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart 2014-2015
3 811	3 885	74

Analyse du rendement et leçons retenues

Poursuite de la mise en œuvre du Programme de renouvellement des services habilitants

La mise en œuvre du Programme de renouvellement des services habilitants est demeurée une priorité du Ministère. Ce programme pluriannuel à plusieurs volets transforme la manière dont les employés accèdent aux services internes. La mise en œuvre de PeopleSoft en 2014-2015 a représenté un jalon important du Programme de renouvellement des services habilitants en donnant accès à une source unique d'information sur les ressources humaines. La gouvernance exercée à l'échelle des ministères et des directions générales a joué un rôle essentiel dans le succès de la mise en œuvre de la planification des ressources de l'entreprise, de concert avec les fonctions centralisées de gestion de programme qui ont assuré l'harmonisation avec les initiatives de transformation de l'organisation et du gouvernement du Canada qui se recoupent. Les travaux se sont poursuivis au sujet du système ministériel de gestion financière (SAP) qui a été mis en œuvre en avril 2014, en vue d'assurer la transition du projet de mise en œuvre vers des opérations stables et de continuer à améliorer les fonctionnalités du système. Le Programme de renouvellement des services habilitants continue de mettre à profit ces deux systèmes organisationnels de planification des ressources (SAP et PeopleSoft) pour normaliser, harmoniser et intégrer ses services internes dans les domaines des ressources humaines, de la gestion et de la technologie de l'information, des finances, de la gestion des biens, de l'approvisionnement ainsi que de l'intégrité et de la sécurité internes.

Modernisation des technologies de l'information

EDSC s'appuie dans une large mesure sur la technologie pour offrir ses services aux Canadiens. Afin de mieux servir la population, le Ministère doit régler le problème du vieillissement des technologies qu'il utilise, et beaucoup de ses applications doivent être modernisées. Le Ministère continue de réaliser des progrès relativement à plusieurs projets pluriannuels liés à la technologie vieillissante, notamment : la poursuite de l'amélioration du versement des prestations au moyen du Programme d'automatisation et d'amélioration des services de l'assurance-emploi; la modernisation des subventions et des contributions; l'apport de modifications aux systèmes de base et de soutien de l'exécution du programme du RPC; le remplacement de l'ordinateur central qui soutient d'importants programmes comme celui de l'assurance-emploi; et la prestation des services de la Sécurité de la vieillesse. En outre, le Ministère met en œuvre un nouveau Système ministériel de gestion des paiements (SMGP) qui deviendra au fil du temps l'unique solution horizontale de paiements pour les programmes et services d'EDSC.

EDSC a mis au point une plateforme d'architecture et de solutions afin d'adopter une approche moderne de l'interopérabilité entre les systèmes de TI, qui peut être utilisée à l'échelle du gouvernement du Canada. La plateforme d'interopérabilité, élaborée par EDSC en collaboration avec la Direction du dirigeant principal de l'information du SCT, permettra au gouvernement du Canada de mettre en œuvre un cadre et une architecture pouvant être reproduits pour l'interconnexion des systèmes administratifs, ce qui permettra d'offrir des services en ligne améliorés qui seront efficaces, sûrs et rapides.

Dans le cadre du renouvellement de l'infrastructure de TI du gouvernement du Canada par Services partagés Canada pour aider à moderniser les opérations, le Ministère, qui ouvre la voie en ce qui concerne la première vague de mise en œuvre de plusieurs projets pluriannuels comme le renouvellement des télécommunications et la transformation des services de courriel, a pris les devants en collaborant avec Services partagés Canada aux fins de l'apport d'améliorations à l'infrastructure de TI qui sous-tendront des programmes et des services modernes plus sûrs, économiques et accessibles pour les Canadiens.

Le Ministère a adopté un cadre plus discipliné de gestion de l'information, de protection des renseignements personnels et de sécurité pour toutes les ressources documentaires ministérielles en mettant en place un ensemble de mesures rigoureuses pour remédier aux pertes de données, ce qui comprend de nouvelles politiques, une formation en matière de gestion de l'information et de sécurité de la TI, et des activités de prévention des pertes de données.

Amélioration de la gestion de l'information et application progressive de la Directive sur la tenue de documents d'ici 2015

Durant la dernière année, des efforts importants de gestion de l'information ont été déployés à l'échelle du Ministère, les directions générales et les régions ayant adopté des plans d'action pour assurer la conformité à la Directive sur la tenue de documents du SCT. En février 2015, une approche modulaire révisée concernant la planification du projet de Système de gestion des documents et des dossiers électroniques (SGDDE) a été mise en œuvre pour assurer l'état de préparation et la conformité du Ministère. La technologie et les processus d'intégration du SGDDE ont été mis à l'essai et menés à terme avec le Secrétariat ministériel en juin 2015. Le SGDDE est un projet pluriannuel (2013-2017) de processus de gestion des investissements, et le Ministère va de l'avant avec l'approbation du point de contrôle 3a le 24 août 2015.

En outre, EDSC a collaboré avec Bibliothèque et Archives Canada à l'établissement d'un nouveau pouvoir panministériel de disposer des documents le 30 mars 2015, qui accorde à EDSC toute l'autorité nécessaire pour disposer des documents. Les travaux se poursuivent avec les directions générales et les régions pour ce qui est d'élaborer et de valider des calendriers de conservation, d'évaluer les ressources documentaires ayant une valeur permanente, et de créer un outil pour suivre et planifier les activités de disposition des documents dans l'ensemble du Ministère.

Continuer à aller de l'avant avec l'engagement du Ministère en matière de gestion des renseignements personnels

Les progrès ou les résultats clés liés aux priorités du Plan d'action pour la gestion de la protection des renseignements personnels de 2014-2015 comprennent les suivants :

- EDSC a réalisé des progrès concernant des éléments du plan de travail relatif aux ententes d'échange de renseignements, notamment : une collaboration avec les directions générales et les régions responsables en vue d'examiner les ententes et de les trier en fonction des risques potentiels pour la protection des renseignements personnels, et une mise à jour du répertoire des ententes d'échange de renseignements du Ministère.
- À l'appui de la mise en œuvre de la Politique ministérielle sur la gestion de la protection des renseignements personnels, EDSC a élaboré une nouvelle Directive sur l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée et mis à jour la *Directive ministérielle sur la façon de réagir aux incidents de sécurité mettant en jeu des renseignements personnels (atteinte à la vie privée)*.

- EDSC a fait des progrès en ce qui concerne le renouvellement des plans d'action pour la protection des renseignements personnels dirigés par le programme, ce qui comprend la mise sur pied de groupes de travail pour coordonner le travail des directions générales en matière d'évaluation des risques, d'élaboration et de mise en œuvre des plans de travail et de production de rapports d'étapes, la mise à jour de la méthode d'évaluation des risques, et la tenue d'une série d'ateliers pour discuter de la prochaine génération de plans d'action renouvelés.
- EDSC a continué d'accorder la priorité aux améliorations visant à établir et à faire évoluer ses processus d'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée et ses activités d'évaluation des risques relatifs à la protection et à la sécurité des renseignements personnels. Il a mené à terme sept évaluations des facteurs relatifs à la vie privée en 2014-2015; cependant, un volume considérable d'évaluations en étaient à diverses étapes d'exécution et nécessitaient une attention soutenue.
- EDSC, par l'entremise du Comité de la protection des renseignements personnels et de la sécurité de l'information, a élaboré et mis en œuvre son plan annuel de travail intégré sur la protection et la sécurité des renseignements personnels en vue d'appuyer la planification et la mise en œuvre stratégiques de ses priorités à cet égard. EDSC a continué de mettre à jour son site Web interne sur la gouvernance de l'information en y incluant des renseignements sur des thèmes connexes, comme la protection des renseignements personnels, la gestion de l'information, la sécurité physique, personnelle et de l'information, la sécurité des technologies de l'information ainsi que les valeurs et l'éthique. EDSC a organisé une Semaine de sensibilisation à la protection des renseignements personnels du 4 au 10 mai 2014. Le 28 janvier, il a célébré la Journée de la protection des données. Des messages ministériels ont été transmis aux employés pour les mettre au fait du rôle et des responsabilités qui leur incombent en matière de protection des renseignements personnels. La formation obligatoire sur la gérance de l'information et des comportements en milieu de travail a continué d'être offerte en 2014-2015, et 13 800 employés ont suivi le cours en ligne. En outre, 1 356 employés ont suivi le module de formation en ligne intitulé *La protection des renseignements personnels et l'accès à l'information : c'est l'affaire de tous*.

Soutien aux employés et gestion des changements organisationnels

En 2014-2015, le Ministère a réalisé des progrès dans un certain nombre de domaines importants liés aux ressources humaines. Dans la foulée de la Stratégie de gestion des personnes, EDSC a élaboré sa stratégie de l'effectif 2015-2020. Dans le cadre de cette stratégie générale visant à établir une organisation à rendement élevé, le Ministère a commencé à mettre en œuvre un certain nombre d'initiatives et de plans pluriannuels, notamment le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, la Stratégie d'apprentissage ministérielle, le Cadre de santé mentale en milieu de travail, la Politique de reconnaissance révisée, et le Plan d'action sur les valeurs et l'éthique.

Rendement organisationnel et gestion des talents

Un examen de l'ensemble de politiques de dotation du Ministère a été entrepris en 2014-2015 et se poursuivra en 2015-2016, en conformité avec les nouvelles orientations stratégiques de la Commission de la fonction publique en matière de dotation.

Les nouvelles exigences de la gestion des talents dans le cadre de la Directive sur la gestion du rendement du CT ont été communiquées à EDSC, de sorte que celui-ci est bien placé pour leur mise en œuvre en 2015-2016.

Amélioration de la sécurité ministérielle

Plusieurs mesures clés ont été prises tout au long de 2014-2015 pour améliorer la sécurité au sein du Ministère. Dans le domaine prioritaire de la gestion des urgences, les principales directives ont été améliorées et mises à jour, un exercice sur table de continuité des activités a été exécuté pour accroître la sensibilisation et évaluer l'état de préparation, et des outils automatisés ont été mis en œuvre à l'appui du processus de planification de la continuité des activités. La sécurité ministérielle a été renforcée encore plus grâce à l'amélioration des mesures d'enquête de sécurité, à l'établissement de normes de sécurité matérielle pour la Norme d'aménagement intérieur de Service Canada et pour Service Canada, et à des activités de formation et de sensibilisation portant sur des questions de sécurité particulières, menées au moyen de divers produits médiatiques, dont deux vidéos.

En 2014-2015, le Ministère a mis à jour et approuvé son plan stratégique de gestion des urgences, et il a élaboré une nouvelle directive sur la planification de la continuité des activités. Il a aussi mis en œuvre des outils automatisés aux fins de l'analyse des répercussions sur les activités et de la planification de la continuité des activités, ce qui permet d'établir des plans plus robustes et des stratégies de rétablissement plus détaillées.

Contribuer à la Stratégie fédérale de développement durable

Le deuxième cycle de la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD) remplit l'exigence de la *Loi fédérale sur le développement durable*, qui stipule qu'une stratégie doit être élaborée tous les trois ans afin de rendre le processus décisionnel environnemental plus transparent et plus responsable envers le Parlement. En 2014-2015, EDSC a établi quatre objectifs principaux associés au Thème IV de la SFDD et qui sont conformes à la vision ministérielle du développement durable :

- réduire les émissions de GES provenant de ses bâtiments et parcs de véhicules de 17 % sous les niveaux de 2005 d'ici 2020;
- prendre des mesures pour intégrer des facteurs environnementaux à ses achats, conformément à la Politique d'achats écologiques du gouvernement fédéral;
- élaborer une approche visant à maintenir ou à accroître l'écologisation de ses activités en milieu de travail;
- fixer des cibles selon les critères SMART pour réduire l'empreinte environnementale de ses services aux clients.

En 2014-2015, EDSC a continué à contrôler les indicateurs et les cibles qui aideront à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES). Pour s'assurer d'atteindre les niveaux de rendement ciblés, EDSC s'est concentré sur la réduction de GES émanant des véhicules de son parc automobile. Il atteindra ainsi la cible de réduction établie pour 2015. Le Ministère est parvenu à réduire ses émissions de GES de 73,5 %, ce qui est bien au-dessus du niveau de réduction ciblé (17 %). À l'appui de la deuxième cible établie, le Ministère a veillé à ce que les spécialistes de la gestion des achats suivent le cours sur les achats écologiques de l'École de la fonction publique. Le Ministère a également établi d'autres indicateurs pour lesquels il a atteint ou dépassé les niveaux de rendement fixés.

Afin d'accroître le taux d'écologisation de nos milieux de travail en 2014-2015, le Ministère a fixé une série d'indicateurs qui feront en sorte que ses activités internes contribuent à réduire son empreinte environnementale. Le Ministère a établi des cibles relatives au ratio d'imprimantes par employé, à l'utilisation de papier et à l'élimination des déchets électroniques, entre autres, afin de s'assurer que sa stratégie l'aidera à atteindre les cibles fédérales fixées dans le cadre de la SFDD. EDSC se concentrera également sur la mise en œuvre de ses initiatives de transformation, en particulier en augmentant le nombre de services en ligne et en diminuant le nombre de centres de service en personne, ce qui contribuera à réduire l'empreinte environnementale du service aux clients.

Enfin, EDSC s'assure également que son processus de prise de décision prenne en considération les cibles et objectifs de la SFDD, au moyen de l'évaluation environnementale stratégique (EES). Cette évaluation des propositions de politique, de planification ou de programme comprend une analyse des répercussions des propositions sur l'environnement, en tenant compte des objectifs et des cibles de la SFDD ainsi que des facteurs environnementaux.

On trouvera plus de renseignements sur le rendement du Ministère concernant la stratégie de développement durable dans le tableau de l'annexe 1.5 (Stratégie ministérielle de développement durable).

Section III : Renseignements supplémentaires

Faits saillants des états financiers

Les faits saillants ont pour but de fournir une vue d'ensemble de la position et des activités financières d'Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Les états financiers condensés consolidés présentés ci-dessous ont été préparés conformément aux principes comptables du gouvernement, lesquels sont fondés sur les normes comptables du secteur public canadien, et donc, sont différents de l'information présentée selon l'utilisation des autorisations parlementaires dans les sections I et II du présent rapport. La note 3 des états financiers ministériels consolidés présente un rapprochement entre les autorisations utilisées et le coût de fonctionnement net.

Ces états financiers consolidés incluent les transactions du Compte des opérations de l'assurance-emploi, une sous-entité qui est sous le contrôle d'EDSC. Les comptes de cette sous-entité ont été consolidés avec ceux d'EDSC et toutes les opérations et soldes inter-organisationnels ont été éliminés. Le Régime de pensions du Canada (RPC) est exclu du périmètre comptable d'EDSC parce que les changements au RPC nécessitent l'accord des deux tiers des provinces participantes et il n'est donc pas contrôlé par le gouvernement.

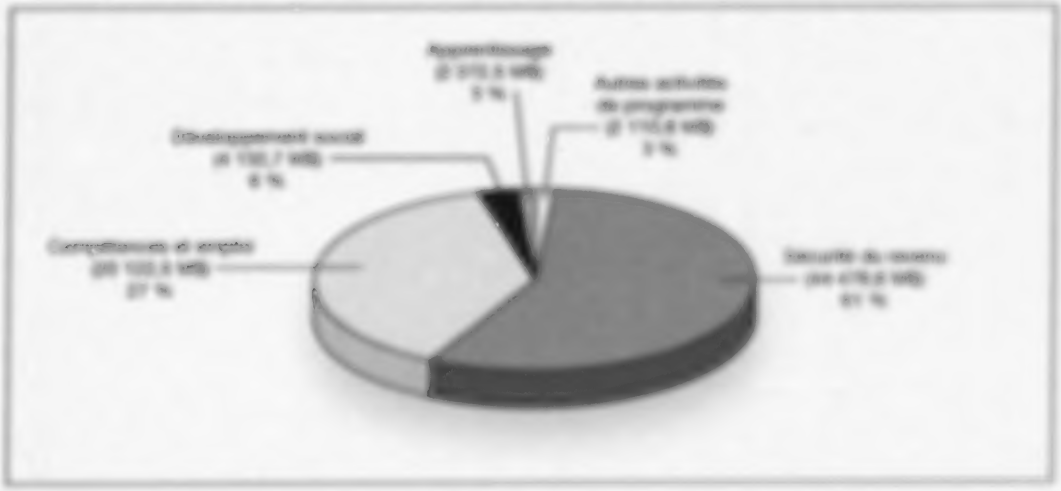
Les états financiers ministériels non audités sont disponibles en ligne sur le **site Web d'EDSC**.[xx]

Emploi et Développement social Canada
État condensé consolidé des résultats et de la situation financière nette ministérielle (non vérifié)
Pour l'exercice terminé le 31 mars 2015

	(en dollars)				
	Résultats prévus 2014-2015*	Résultats réels 2014-2015	Résultats réels 2013-2014	Écart (résultats réels 2014-2015 moins résultats prévus 2014-2015)	Écart (résultats réels 2014-2015 moins résultats réels 2013-2014)
Total des charges	72 024 403 063	73 217 126 794	69 303 713 952	1 192 723 731	3 913 412 842
Total des revenus	23 572 422 832	23 461 778 125	22 649 455 971	(110 644 707)	812 321 154
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	**48 451 980 231**	**49 755 348 669**	**46 654 258 981**	**1 303 368 438**	**3 101 091 688**
Situation financière nette ministérielle		14 758 877 033	14 630 044 058		128 832 975

* L'état des résultats prospectifs (non vérifié) est disponible en ligne sur le **site Web d'EDSC**.

Charges par principale activité de programme



Résultats réels contre résultats prévus

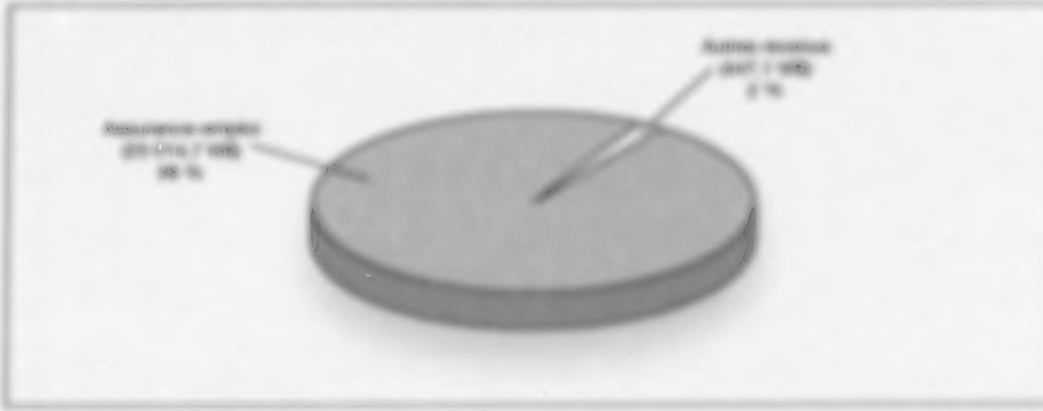
Les charges pour 2014-2015 étaient de 1 192,7 millions de dollars supérieures aux prévisions. L'écart est principalement attribuable aux bonifications du programme de la Prestation universelle pour la garde d'enfants (PUGE), qui sont entrées en vigueur en janvier 2015 et qui ont reçues l'approbation du Parlement le 23 juin 2015.

Résultats réels sur douze mois

Le total des charges pour l'année 2014-2015 s'élève à 73 217,1 millions de dollars, soit une augmentation de 3 913,4 millions de dollars par rapport au total des charges de l'exercice précédent, qui s'élevait à 69 303,7 millions de dollars. Cette augmentation des charges s'explique principalement par :

- une augmentation de 2 383,1 millions de dollars des charges de la Sécurité du revenu, principalement en raison de l'augmentation de la population admissible à la SV compte tenu du vieillissement de la population et de l'augmentation du montant de la prestation mensuelle maximale de la SV et du SRG;
- une augmentation de 1 144,6 millions de dollars des charges du Développement social, principalement en raison des bonifications du programme de la PUGE à compter de janvier 2015;
- une augmentation de 747,8 millions de dollars des charges de Compétences et emplois, principalement en raison d'une augmentation du taux moyen des prestations hebdomadaires versées pour les prestations régulières et spéciales d'assurance-emploi (incluant les prestations parentales, de maternité et de maladie), qui est partiellement compensée par une diminution du taux de chômage;
- Une diminution de 367,2 millions de dollars des charges d'Apprentissage, principalement en raison d'une diminution des taux de provision pour créances douteuses des prêts canadiens aux étudiants, tels que déterminés par le Bureau du surintendant des institutions financières.

Revenus par type



Résultats réels contre résultats prévus

Les revenus de 2014-2015 étaient 110,6 millions de dollars inférieurs aux prévisions. Cet écart est principalement attribuable au total de la rémunération assurable de l'assurance-emploi, qui est de 1,5 % inférieur aux résultats prévus.

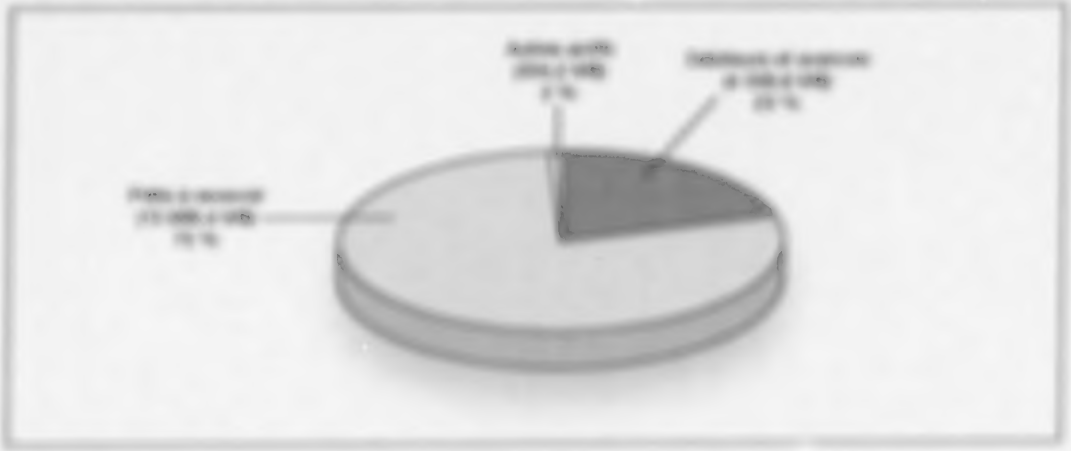
Résultats réels sur douze mois

La total des revenus pour l'exercice 2014-2015 s'élève à 23 461,8 millions de dollars, soit une augmentation de 812,3 millions de dollars par rapport au total des revenus de l'exercice précédent, qui s'élevait à 22 649,5 millions de dollars. La plus grande partie de cette hausse résulte d'une augmentation des cotisations d'assurance-emploi liée à la reprise économique et de son effet sur le taux d'emploi, qui a augmenté, en moyenne, de 0,7 % par rapport à 2013-2014. L'augmentation du montant maximum de la rémunération assurable explique également cette augmentation.

Emploi et Développement social Canada
État condensé consolidé de la situation financière (non vérifié)
Au 31 mars 2015

	(en dollars)		
	2014-2015	2013-2014	Écart (2014-2015 moins 2013-2014)
Total des actifs financiers nets	18 242 951 865	16 806 245 763	1 436 706 102
Total des passifs nets	3 790 275 986	2 478 871 918	1 311 404 068
Actif financier net ministériel	**14 452 675 879**	**14 327 373 845**	**125 302 034**
Total des actifs non financiers	304 201 154	302 670 213	1 530 941
Situation financière nette ministérielle	**14 756 877 033**	**14 630 044 058**	**126 832 975**

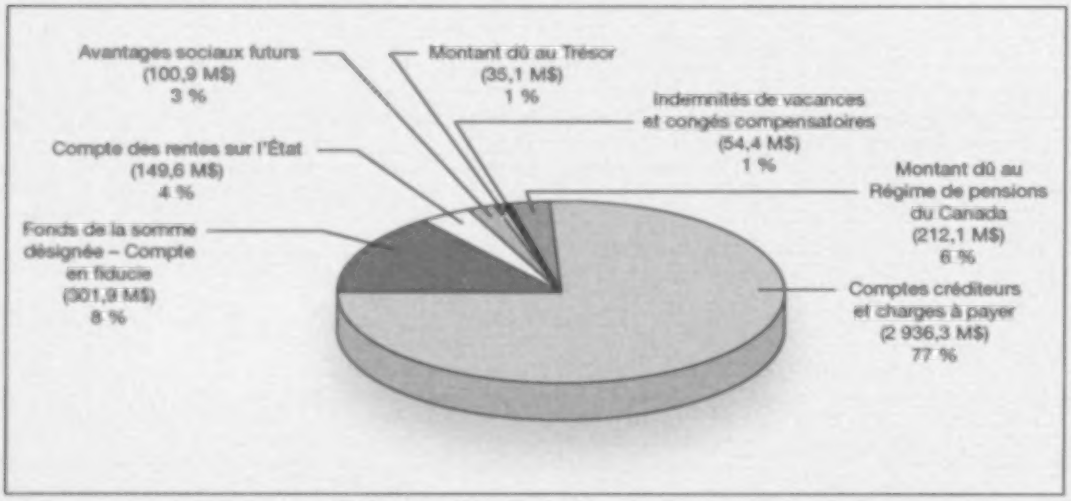
Actifs par type



Le total des actifs (y compris les actifs financiers et non financiers) s'élève à 18 547,2 millions de dollars au 31 mars 2015. Cela représente une augmentation de 1 438,3 millions de dollars par rapport au total des actifs de l'exercice précédent, qui s'élevait à 17 108,9 millions de dollars. Cette augmentation des actifs s'explique principalement par :

- *une augmentation de 1 036,0 millions de dollars du solde net des prêts canadiens aux étudiants, en raison d'un excédent des nouveaux prêts émis sur le total des montants remboursés;*
- *une augmentation de 400,7 millions de dollars des comptes débiteurs et des avances, principalement en raison de l'augmentation des cotisations d'assurance-emploi à recevoir de l'Agence du revenu du Canada (ARC), qui va en lien avec l'augmentation globale des cotisations;*
- *une augmentation additionnelle des remboursements de prestations de la SV à recevoir de l'ARC en raison de l'augmentation du nombre de prestataires qui ont un revenu net dépassant le seuil de recouvrement de la SV.*

Passifs par type



Le total des passifs s'élève à 3 790,3 millions de dollars au 31 mars 2015, soit une augmentation de 1 311,4 millions de dollars par rapport au total des passifs de l'exercice précédent, qui s'élevait à 2 478,9 millions de dollars. Cette augmentation des passifs s'explique principalement par une augmentation de 1 346,8 millions de dollars des comptes créditeurs et des charges à payer en raison du montant à payer relatif aux bonifications du programme de la PUGE, qui sont entrées en vigueur en janvier 2015 et qui ont reçu l'approbation du Parlement le 23 juin 2015 et de l'échéance des versements de fin d'exercice pour les autres passifs.

États financiers

Consulter les **États financiers d'EDSC (non vérifiés) pour l'exercice terminé le 31 mars 2015**[15], qui comprennent également une Annexe à la Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne exercé en matière de rapports financiers.

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

La version électronique de tous les tableaux de renseignements supplémentaires qui figurent dans le *Rapport ministériel sur le rendement de 2014-2015* est affichée sur le **site Web du Ministère**[16].

- Renseignements sur les programmes de paiements de transfert de cinq millions de dollars ou plus;
- Initiatives horizontales;
- Vérifications internes et évaluations;
- Stratégie ministérielle de développement durable;
- Rapport d'étape sur les projets visés par une approbation spéciale du Conseil du Trésor;
- Rapport d'étape sur les projets de transformation et les grands projets de l'État;
- Frais d'utilisation, redevances réglementaires et frais externes.

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée ***Dépenses fiscales et évaluations***[17]. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Coordonnées de l'organisation

Siège

140, promenade du Portage, Portage IV
Gatineau (Québec) K1A 0J9
Canada

Téléphone : 1-800-622-6232

Sans frais : 1-800-622-6232

Site Web : **www.edsc.gc.ca/fra/accueil.shtml**

Courriel : **NC-SPR-PSR-CPMD-DPMG-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca**

Annexe : Définitions

architecture d'alignement des programmes (*Program Alignment Architecture*) : Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre pangouvernemental (*whole-of-government framework*) : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultat pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

cible (*target*) : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (*appropriation*) : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires (*budgetary expenditures*) : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

dépenses non budgétaires (*non-budgetary expenditures*) : Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses législatives (*statutory expenditures*) : Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses prévues (*planned spending*) : En ce qui a trait aux RPP et aux RMR, les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

dépenses votées (*voted expenditures*) : Dépenses approuvées annuellement par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi de crédits. Le libellé du crédit régit les conditions dans lesquelles ces dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein (*full-time equivalent*) : Mesure utilisée pour déterminer dans quelle mesure un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

indicateur de rendement (*performance indicator*) : Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

plan (*plans*) : Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

priorité (*priorities*) : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

production de rapports sur le rendement (*performance reporting*) : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme (*program*) : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporisé (*sunset program*) : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire ou programme à élimination graduelle. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport ministériel sur le rendement (*Departmental Performance Report*) : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

rapport sur les plans et les priorités (*Report on Plans and Priorities*) : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

rendement (*performance*) : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats ses comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

résultat (*results*) : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat stratégique (*Strategic Outcome*) : Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

résultats du gouvernement du Canada (*Government of Canada outcomes*) : Ensemble de 16 objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon 4 secteurs de dépenses : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats (*Management, Resources and Results Structure*) : Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

1 *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (L.C. 2005, ch. 34), **http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/H-5.7/index.html**

2 Lois et règlements d'EDSC, **http://www.edsc.gc.ca/fra/lois/index.shtml**

3 Site web de Emploi et Développement social Canada, **http://www.edsc.gc.ca/fra/apropos/index.shtml**

4 Comptes publics du Canada, **http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html**

5 Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, **www.edsc.gc.ca/fra/emplois/autochtones/sfcea/index.shtml**

6 Évaluation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et du fonds pour les compétences et les partenariats, **www.edsc.gc.ca/fr/rapports/evaluations/2015/autochtones_competences.page?**

7 Évaluation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et du fonds pour les compétences et les partenariats, **www.edsc.gc.ca/fr/rapports/evaluations/2015/autochtones_competences.page?**

8 Financement : Fonds pour les compétences et les partenariats, **www.edsc.gc.ca/fra/emplois/autochtones/fond_partenariat/index.shtml**

9 Évaluation sommative de l'initiative horizontale Stratégie emploi jeunesse, **www.edsc.gc.ca/fr/rapports/evaluations/2015/emploi_jeunesse.page?**

10 Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, **www.edsc.gc.ca/fra/emplois/accords_formation/emt_handicapees/index.shtml**

[11] Évaluation sommative du fonds d'intégration pour les personnes handicapées, **www.edsc.gc.ca/fr/rapports/evaluations/2014/fonds_integration.page?**

[12] Comité d'experts sur les obstacles à l'emploi des nouveaux Canadiens : Résumé de la consultation en ligne du Comité d'experts, **www.edsc.gc.ca/fra/emplois/reconnaissance_titres/consultations/obstacles_emploi.shtml**

[13] La mobilité de la main-d'oeuvre en action, **www.flmm-lmcg.org/CMFiles/Documents/Mobilite%20en%20action.pdf**

[14] Renseignements supplémentaires du RMR 2014-2015 d'EDSC, **http://www.edsc.gc.ca/fr/rapports/rmr/2014_2015/renseignements.page**

[15] États financiers du RMR 2014-2015 d'EDSC, **http://www.edsc.gc.ca/fr/rapports/rmr/2014_2015/financiers/index.page**

[16] Site web du RMR 2014-2015 d'EDSC, **http://www.edsc.gc.ca/fr/rapports/rmr/2014_2015/index.page**

[17] Dépenses fiscales du gouvernement du Canada, **http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp**